

**UiO • Det juridiske fakultet**

# Diskrimineringsforbudet i FNs kvinnediskriminerings- konvensjon

Au pair-reglementet sett i lys av medlemsstatenes forpliktelse til å sikre kvinner  
fritt valg av vilkår knyttet til arbeidet og lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kandidatnummer: 677

Leveringsfrist: 25.11.2013

Antall ord: 14327



*Den norske au pair-ordningen følger i praksis dermed en « europeisk utviklingstendens der kvinner fra fattige deler av verden overtar den rollen som husmødrene hadde på 1950-tallet. De vasker, lager mat, passer barn, støvsuger og er kontinuerlig til stede i huset for å yte tjenester for familien»*

*Lise Widding Isaksen - Europas nye hushjelpere*

## **Innholdsfortegnelse**

<b>DISKRIMINERINGSFORBUDET I FNS KVINNEDISKRIMINERINGS-</b>	
<b>KONVENSJON .....</b>	<b>I</b>
<b>AU PAIR-REGLEMENTET SETT I LYS AV MEDLEMSSTATENES</b>	
<b>FORPLIKTELSE TIL Å SIKRE KVINNER FRITT VALG AV VILKÅR</b>	
<b>KNYTTET TIL ARBEIDET OG LIK LØNN FOR ARBEID AV LIK VERDI..</b>	<b>I</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>II</b>
<b>1 INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemstilling.....	1
1.2 Aktualitet .....	1
1.3 Rettslig plassering.....	3
1.3.1 CEDAWs status i norsk rett .....	3
1.3.2 Formålet med CEDAW .....	4
1.3.3 CEDAWs anvendelsesområde .....	6
1.4 Avgrensning og videre fremstilling.....	7
<b>2 DAGENS AU PAIR-ORDNING .....</b>	<b>8</b>
<b>3 AU PAIR-REGLEMENTET OM ARBEIDSTID OG LØNN .....</b>	<b>12</b>
3.1 RS 2012-015 pkt. 3.3.3 om arbeidstid .....	12
3.2 Vedlegg 1 til RS 2012-015, jf. pkt. 3.3.7 om lønn .....	14
<b>4 «ARBEIDER» ETTER CEDAW .....</b>	<b>15</b>
<b>5 KJØNN SOM DISKRIMINERINGSGRUNNLAG I CEDAW .....</b>	<b>19</b>
5.1 Interseksjonalitet.....	24

<b>6</b>	<b>ER AU PAIRER SIKRET RETTEN TIL HELTIDSSTILLING OG LIKELØNN, SOM FØLGER AV CEDAW ART. 11? .....</b>	<b>26</b>
6.1	CEDAW art. 11(1)(c) .....	28
6.2	CEDAW art. 11(1)(d) .....	30
<b>7</b>	<b>ER AU PAIRER VERNET MOT DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET, SOM FØLGER AV CEDAW ART. 11?.....</b>	<b>35</b>
7.1	Kravet til forskjellsbehandling .....	36
7.2	Kravet til negativ virkning.....	38
<b>8</b>	<b>UNNTAK FRA DISKRIMINERINGSFORBUDET .....</b>	<b>44</b>
<b>9</b>	<b>CEDAW ART. 5A.....</b>	<b>49</b>
<b>10</b>	<b>KONKLUSJON .....</b>	<b>53</b>
<b>11</b>	<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>57</b>





# **1 Innledning**

## **1.1 Problemstilling**

Kvinner har et vern mot diskriminering i arbeidslivet etter FNs kvinnediskrimineringskonvensjon (heretter CEDAW) art. 11, jf. art 1. I art. 11 fremgår det blant annet at kvinner skal sikres likestilling med menn, herunder den samme retten til fritt valg av vilkår knyttet til arbeidet, jf. art. 11(1)(c) og til lik lønn for arbeid av lik verdi, jf. art. 11(1)(d). For å sikre dette vernet er Norge, som medlemsstat, forpliktet til å «treffe alle tiltak som er nødvendige», herunder å selv respektere diskrimineringsforbudet, jf. art. 2.<sup>1</sup> Spørsmålet er om disse rettighetene også gjelder for au pairer som oppholder seg i Norge og utfører husarbeid hos sin vertsfamilie, og om Norge som medlemsstat oppfyller forpliktelsen til å sikre kvinnelige arbeidstakere disse rettighetene.

I denne oppgaven er det au pair-ordningen, rettere sagt to av bestemmelsene i au pair-rundskrivet, som skal vurderes opp mot diskrimineringsforbudet i CEDAW: au pair-rundskrivets pkt. 3.3.3 om maksimal arbeidstid på 30 timer i uken (heretter pkt. 3.3.3), og vedlegg 1 til pkt. 3.3.7 om minstesatsen for lommepenger/lønn på kr 5200 i måneden (heretter pkt. 3.3.7).

## **1.2 Aktualitet**

Grunnen til at de utvalgte bestemmelsene er særlig interessante, er norske myndigheters fokus de siste årene på å sikre kvinner rett til heltidsstillinger og likelønn. Au pairer har falt utenfor dette arbeidet. Grunnen til dette er ikke eksplisitt angitt, men au pairer er ikke ansett som arbeidstakere av myndighetene. Det er nærliggende å anta at dette er årsaken til at au pairene ikke er inkludert i arbeidet med å sikre likestilling mellom kjønnene i arbeidslivet.

---

<sup>1</sup> CEDAW art. 11

Ved stortingsbehandlingen av den siste endringen for au pair-ordningen, var en samlet kommunal- og forvaltningskomité enige om at “formålet med aupairordningen er å gi mulighet for internasjonal kultur- og språkutveksling på et mellommenneskelig nivå, ved at unge mennesker bor hos en norsk familie. Til gjengjeld bidrar au pairen med nærmere definerte tjenesteytelser som lettere husarbeid og barnepass for vertsfamilien”.<sup>2</sup> Tross ordningens faktiske praktisering holder myndighetene fast ved at dette er kulturutveksling og ikke arbeidsinnvandring. Hvordan ordningen praktiseres vil utdypes i kapittel 2 om dagens au pair-ordning.

Det samme standpunktet tok arbeidsdepartementet ved forespørsel fra UDI i 2010 om å få tolke utlendingsloven § 27 utvidende slik at “utenlandsk arbeidstaker” omfattet au pairer. Forespørselen kom i sammenheng med forslaget om karanteneordning for vertsfamilier som utnytter au pairer som billig arbeidskraft. Arbeidsdepartementet, i samråd med justis- og politidepartementet, kom frem til at loven ikke kunne brukes på au pair-ordningen da ordningen ikke er underlagt lønns- og arbeidsvilkårene fastsatt i medhold av utlendingsloven eller -forskriften. Arbeidsdepartementet uttalte at:

“[f]oreliggende regelverk er ikke utformet spesielt med tanke på au pair-ordningen. Forholdet mellom au pair og vertsfamilie innebærer ikke et tradisjonelt arbeidegiver-/arbeidstakerforhold, formålet med au pair-ordningen er som kjent kulturutveksling. Likevel kan det ikke ses bort fra at ordningen har elementer av arbeid”.<sup>3</sup>

I år ble utlendingsloven foreslått endret, slik at det i stedet inntas en ny § 27 b hvor vertsfamilier kan ilegges karantene ved utnyttelse av au pair. Dette betyr at standpunktet fra 2010 om å ikke inkludere au pairer ved tolkning av begrepet utenlandsk arbeidstaker fremdeles er gjeldende.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Innst. 459 L (2012–2013)

<sup>3</sup> Arbeidsdepartementet (2013)

<sup>4</sup> Prop. 154 L (2012–2013)



Ved vurdering av brudd på CEDAW er det imidlertid ikke avgjørende om tjenestene som ytes er underlagt den enkelte medlemsstats definisjon av arbeid.<sup>5</sup> Ved vurderingen av om au pairer er å anse som arbeidstakere, som dermed har krav på rettigheter etter CEDAW art. 11 vil bero på en tolkning av CEDAWs definisjon av arbeider.<sup>6</sup>

### **1.3 Rettslig plassering**

#### **1.3.1 CEDAWs status i norsk rett**

CEDAW er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven § 2 femte ledd. I følge § 3 skal konvensjonen «ved motstrid gå foran bestemmelsen i annen lovgivning».

CEDAW-komiteén gir også generelle anbefalinger som presiserer hvordan CEDAW skal tolkes. Etter justis- og politidepartementets syn må disse anbefalingene kunne tillegges stor vekt. Likevel må rettskildevekten vurderes ut fra klarhet og i hvilken grad den enkelte norske diskrimineringssak er lik den typen situasjon komiteén hadde i tankene for uttalelsen.<sup>7</sup>

Gjennom menneskerettsloven har Norge i tillegg ratifisert den valgfrie protokollen til CEDAW. Protokollen gir CEDAW-komiteén kompetanse til å behandle individklager fremsatt mot Norge, jf. protokollens art. 1 og 2. Om rettskildevekten til avgjørelsene i slike individklagesaker har justis- og politidepartementet sagt at disse uttalelsene bør tillegges stor vekt, selv om konvensjonsorganer i FN ikke på samme måte som den europeiske menneskerettsdomstolen (EMD) gir rettslig bindende vedtak.<sup>8</sup> Faktorer som bør vektlegges i vurderingen

---

<sup>5</sup> GR no 26 para 14

<sup>6</sup> GR no 26

<sup>7</sup> Ot.prp.nr.93 (2008-2009) s. 32

<sup>8</sup> Ot.prp.nr.93 (2008-2009) s. 32

av den rettskildemessige verdien er sammenhengen uttalelsene er gitt i, hvor klar uttalelsen er, om avgjørelsen er rettet mot Norge eller et annet land eller om uttalelsen er generell.<sup>9</sup>

I tillegg gir CEDAW-komiteén kommentarer til medlemsstatenes statsrapporter som leveres hvert fjerde år. Kommentarene til Norges statsrapporter gir retningslinjer for hvordan konvensjonen bør tolkes i en norsk sammenheng.<sup>10</sup> En slik rapport bør i følge daværende justis- og politidepartementet i utgangspunktet tillegges stor vekt. Samtidig bør det tas hensyn til at komitéens uttalelser gis ut fra en generell forståelse for den enkelte norske rettsregelen som kommenteres, og at dennes forståelse for den enkelte rettsregelen kan være begrenset.<sup>11</sup> En annen faktor som må vektlegges er om komitéen står ved sin kommentar etter eventuelle motargumenter fra staten.<sup>12</sup>

### 1.3.2 Formålet med CEDAW

Formålet med CEDAW er å avskaffe all diskriminering av kvinner på bakgrunn av kjønn.<sup>13</sup> Forpliktelsen til å avskaffe diskriminering av kvinner omfatter ikke bare det å hindre at diskriminering av kvinner skjer i enkelttilfeller, men at også bakenforliggende og strukturelle årsaker til diskriminering avskaffes.<sup>14</sup> Kvinner skal sikres «fulle utviklingsmuligheter og fremgang [...] på lik linje med menn».<sup>15</sup> Denne forpliktelsen henger sammen med at medlemsstatene ikke bare plikter å sikre kvinner formell likestilling, men også faktisk like-

---

<sup>9</sup> Ot.prp.nr.93 (2008-2009) s. 32

<sup>10</sup> JURK rapport 2013 nr. 70 s. 7

<sup>11</sup> Ot.prp.nr.93 (2008-2009) s. 32

<sup>12</sup> Ot.prp.nr.93 (2008-2009) s. 32

<sup>13</sup> Gr no 28 para 4

<sup>14</sup> Chinkin/Freeman (2012) s. 9

<sup>15</sup> CEDAW art. 3, Chinkin/Freeman (2012) s. 8

stilling.<sup>16</sup> Begrepene de jure og de facto likestilling brukes ofte av CEDAW-komiteen og er andre navn for formell og faktisk likestilling.<sup>17</sup>

Formell likestilling betyr like rettigheter etter loven. Dette «oppnås gjennom lover og tiltak som har en kjønnsnøytral utforming».<sup>18</sup> Faktisk likestilling går utover dette, og krever likestilling som resultat. Et likestillingsresultat «oppnås i mange tilfelle ikke gjennom formell likebehandling».<sup>19</sup>

«[...] identical or neutral treatment of women and men might constitute discrimination against women if such treatment resulted in or had the effect of women being denied the exercise of a right because no recognition of the pre-existing gender-based disadvantage and inequality that women face».<sup>20</sup>

Med begrepet “gender”, på norsk “sosialt kjønn”, menes:

«[...] socially constructed identities, attributes and roles for women and men and society’s social and cultural meaning for these biological differences resulting in hierarchical relationships between women and men and disadvantaging women”.<sup>21</sup>

Fordi kjønn ikke bare medfører biologiske forskjeller, men også sosiale forskjeller, er CEDAW konstruert slik at den retter opp «the historical subordination of women». Den skiller seg derfor vesentlig fra tidligere likestillingslovgivning ved å kun være rettet mot kvinner, ved å oppstille et nytt sammenligningsgrunnlag og ved å kreve avskaffelsen av skadelig

---

<sup>16</sup> GR no 28 para 7

<sup>17</sup> Byrnes (2012a) s. 65.

<sup>18</sup> Hellum (2008a) s. 62.

<sup>19</sup> Hellum (2008a) s. 62.

<sup>20</sup> GR no 28 para 5

<sup>21</sup> GR no 28 para 5

stereotypisering.<sup>22</sup> En stereotypi er kort forklart en generaliserende holdning til hvordan kvinner og menn bør være.<sup>23</sup>

I følge art. 24 forplikter konvensjonspartene seg “til å vedta på nasjonalt nivå alle tiltak som er nødvendige for at de rettigheter som er nedfelt i denne konvensjon, skal kunne virkeliggjøres fullt ut”. Dette betyr at konvensjonen ikke er ment å kun være en “samling ambisiøse uttalelser, men pålegger rettslige forpliktelser til tiltak på et nasjonalt nivå”.<sup>24</sup>

### 1.3.3 CEDAWs anvendelsesområde

Rekkevidden av diskrimineringsforbudet går langt, i følge ordlyden «... menneskerettigheter og grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile eller ethvert annet område»<sup>25</sup>. Diskrimineringsforbudet er ikke begrenset til bestemmelsene som er nedfelt i konvensjonen,<sup>26</sup> som følger klart av CEDAW-komiteén avgjørelse i *Vertido vs. The Philippines* som gjaldt kjønnsstereotypisering innenfor retten til en rettferdig rettergang, en menneskerett som ikke er utdypet i CEDAW.<sup>27</sup> Dette betyr at forskjellsbehandling av kvinner innenfor alle livsområder er omfattet, og skal fordømmes etter konvensjonen.<sup>28</sup> Medlemsstatenes plikt til å avskaffe diskriminering gjelder diskriminering innenfor den private sfære, så vel som i den offentlige sfære. Dette vises ved at også vold mot kvinner anses som kvinnediskriminerende, til tross for at vold ofte skjer i hjemmet.<sup>29</sup> Avskaffelse av slik diskriminering krever en strukturell tilnærming, en tilnærming som vil bli nærmere berørt under kapittel 9.

---

<sup>22</sup> Ckinkin og Freeman (2012) s 9, CEDAW art. 3 og art. 5

<sup>23</sup> Cusack (2013) s. 127 [min oversettelse]

<sup>24</sup> A.Byrnes (2012b) s. 73

<sup>25</sup> CEDAW art. 1

<sup>26</sup> Hellum (2008a) s. 61 og 62

<sup>27</sup> S. Cusack (2013) s. 133

<sup>28</sup> CEDAW art. 2

<sup>29</sup> Byrnes (2012a) s. 68

En begrensning av konvensjonens anvendelsesområde følger av prinsippet om at «human rights operate within a State-centric framework.»<sup>30</sup> Konvensjonen gjelder derfor ikke «mellom kvinner på tvers at stater».<sup>31</sup> Dette betyr at en kvinne ikke kan vise til en kvinne, eller en mann for den saks skyld, bosatt i et annet land som sammenligningsgrunnlag.

#### **1.4 Avgrensning og videre fremstilling**

I den videre fremstillingen vil det først gjøres rede for au pair-rundskrivets regler om arbeidstid og lommepenger/lønn, og kort hvordan reglene praktiseres. I oppgaven vil det ikke legges stor vekt på praktisering av reglene da det er vilkårene som angitt i rundskrivet som er gjenstand for analyse. Under kapittel 3.1 vil det gis en forklaring på begrepene heltid, deltid og tvungen deltid. Videre vil det, under kapittel 3.2 gjøres rede for beløpet for skattepliktig inntekt for au pairer, som omfatter summen av utbetalt lønn/lommepenger og verdien av kost og losji. Deretter vil det gis en oversikt over hvordan au pair-ordningen praktiseres, hvor det legges vekt på rollen au pairer innehar, og hvem en typisk au pair er. Dette er for å danne grunnlag for den påfølgende drøftelsen av om au pairer er å anse som arbeidere etter CEDAW.

I vurderingen av arbeidstakerbegrepet legges det vekt på at arbeidsoppgavene er stereotypiske kvinneoppgaver som i noen land er ekskludert fra den rettslige definisjonen av arbeid.

Diskrimineringsgrunnlaget i CEDAW er kjønn, og konvensjonen fokuserer på forskjellsbehandling av kvinner. Diskrimineringsgrunnlaget er således ikke nøytralt etter CEDAW. Etter drøftelsen om hvorvidt au pairer er å anse som arbeidstakere følger derfor en vurdering av om eventuell forskjellsbehandling har en årsakssammenheng med det kvinnelige

---

<sup>30</sup> Chinkin/Freeman (2012) s 8

<sup>31</sup> Chinkin/Freeman (2012) s 8

kjønn, direkte eller indirekte. På bakgrunn av at au pairer har midlertidig opphold i Norge som au pair, foretas det også en drøftelse av om eventuell forskjellsbehandling har grunnlag i interseksjonalitet – et sammensatt diskrimineringsgrunnlag bestående av kjønn og en tilleggsfaktor som øker risikoen for diskriminering.

Når vilkårene for anvendelse av CEDAW er avklart vurderes reglene for arbeidstid og lønnepeng/lønn i au pair-rundskrivet opp mot norske myndigheters plikt til å sikre kvinner retten til heltidsstilling og likelønn etter CEDAW art. 11(1)(c) og (d). Deretter vurderes diskrimineringsforbudet i art. 11, herunder vilkårene til forskjellsbehandling og negativ innvirkning som fremgår av diskrimineringsdefinisjonen i art. 1. Under forskjellsbehandling legges det vekt på at CEDAW oppstiller et videre sammenligningsgrunnlag enn annen diskrimineringslovgivning – uten krav til analoge tilfeller som betyr at kun personer som befinner seg i like situasjoner kan sammenlignes. Av plasshensyn vil det kun fokuseres på medlemsstatenes forpliktelse til selv å respektere CEDAWs diskrimineringsvern, med særlig fokus på art. 2(1)(d) og (f).

Etter drøftelsen av om det foreligger en diskriminerende forskjellsbehandling av au pairer, redegjøres det for muligheter for unntak fra diskrimineringsforbudet der forskjellsbehandlingen har et objektivt formål som er rimelig og proporsjonalt.

Avslutningsvis redegjøres det kort for norske myndigheters forpliktelse til å avskaffe strukturell diskriminering, som forplikter CEDAWs medlemsstater til å innføre tiltak for å modifisere eller slette skadelige stereotyper som tildeler kvinner og menn forskjellige samfunnsroller og forskjellig verdi. Her legges det vekt på forpliktelsen til å avskaffe stereotypisering av visse grupper av kvinner som forskjellsbehandles på grunnlag av interseksjonalitet.

## **2 Dagens au pair-ordning**

Dagens au pair-ordning bygger på den europeiske au pair-traktaten, som i 1969 fastslo at ordningen skulle fungere som kulturutveksling, på en begrenset periode på maks to år, for

personer under 30 år.<sup>32</sup> Au pairen skal etter traktaten bo hos vertsfamilien, hun skal normalt ikke arbeide mer enn fem timer per dag, og hun har krav på å få utbetalt lommepenger, ”pocket money”.<sup>33</sup> Dagens au pair-rundskriv følger de samme prinsippene som den gjorde da den europeiske au pair-traktaten gjorde da den ble inngått i 1969, og de samme vilkårene gjelder.<sup>34</sup>

Selv om reglene rundt au pair-ordningen i liten grad har endret seg, har praktiseringen av ordningen endret seg vesentlig fra utgangspunktet for traktatinngåelsen i 1969. Mens au pairer tidligere stort sett bestod av unge europeiske jenter som reiste som au pair for å oppleve en annen europeisk kultur, har au pair-ordningen i dag ”blitt et spørsmål om arbeidsmigrasjon fra fattige til rike land.”<sup>35</sup> Den norske au pair-ordningen følger i praksis dermed en ”europeisk utviklingstendens der kvinner fra fattige deler av verden overtar den rollen som husmødrene hadde på 1950-tallet. De vasker, lager mat, passer barn, støvsuger og er kontinuerlig til stede i huset for å yte tjenester for familien»<sup>36</sup>. I 2012 hadde 2279 personer oppholdstillatelse i Norge som au pair.<sup>37</sup> Av disse var 95,9 prosent kvinner.<sup>38</sup>

Med «kvinner fra fattigere deler av verden» siktes det hovedsakelig til kvinner fra Filippinene. I 2011 fikk 1829 personer innvilget førstegangstillatelse som au pair. 84 prosent av disse personene var filippinske statsborgere.<sup>39</sup> Nasjonalitet er interessant fordi det kan fortelle noe om au parenes økonomiske og kulturelle bakgrunn.

---

<sup>32</sup> Au pair-traktaten art. 2 første ledd, art. 3 og art. 4 første ledd

<sup>33</sup> Au pair-traktaten art. 8 første ledd, art. 9 og art. 8 fjerde ledd

<sup>34</sup> RS 2012-015 pkt. 2.2, pkt. 4 annet avsnitt, pkt. 3.1.1, 3.3.9, 3.3.3 og 3.3.7

<sup>35</sup> Au pair-traktatens forord tredje avsnitt og Isaksen (2009)

<sup>36</sup> Isaksen (2012)

<sup>37</sup> UDI årsrapport (2012) og Helene Sandal, Enhet for statistikk og analyse, SSB(2012)

<sup>38</sup> Helene Sandal, Enhet for statistikk og analyse, SSB(2012)

<sup>39</sup> UDI årsrapport (2011)

**Tabell 4: Utdanningstillatelser etter statsborgerskap og type tillatelse, 2011**

Statsborgerskap	Antall innvilgelser	Innvilgelsesprosent	Au pair
Filippinene	1 951	95 %	1 539
Kina	519	99 %	12
USA	458	96 %	10
Russland	435	97 %	18
Ukraina	322	97 %	73
Totalt	3 685	94 %	1 652

(Tabellen er konvertert til Excel og kortet ned, men informasjonen er ikke endret)

Året etter, fikk 1585 personer innvilget førstegangstillatelse som au pair, hvor 81 prosent av disse var filippinske statsborgere.<sup>40</sup>

**Tabell 4: Utdanningstillatelser etter statsborgerskap og type tillatelse, 2012**

Statsborgerskap	Antall innvilgelser	Innvilgelses-prosent	Au pair
Filippinene	2512	95 %	1290
Kina	543	98 %	9
USA	411	98 %	16
Russland	403	97 %	17
Ukraina	266	96 %	58
Totalsum	7346	94 %	1585

(Tabellen er konvertert til Excel og kortet ned, men informasjonen er ikke endret)

I tillegg til førstegangssøknader ble det innvilget 712 søknader om fornyelse av au pair-tillatelse.<sup>41</sup> Av disse 712, var 613 personer filippinske statsborgere.<sup>42</sup> Ut fra dette kan det slås fast at 2279 personer hadde lovlig opphold som au pair i Norge i 2012 og at 83,5 prosent var filippinske statsborgere.

---

<sup>40</sup> UDI årsrapport (2012)

<sup>41</sup> Helene Sandal, Enhet for statistikk og analyse, SSB(2012)

<sup>42</sup> Helene Sandal, Enhet for statistikk og analyse, SSB(2012)



I tillegg til at ordningen nå i stor grad består av «kvinner fra fattigere deler av verden», har det i tillegg utviklet seg en med profesjonell holdning til au pairer og det å arbeide som au pair:

«In that Filipino au pairs often expect an employer-employee relationship, there is the opportunity for host to establish a more hierarchical relationship with their au pairs than they would with au pairs with a different nationality. The growth in Filipino au pairs thus gives a good indication that what many host families look for are full-time care-givers and domestic workers who have a professional attitude to au pairing. Host families may want a domestic worker or nanny rather than a young person who is living away from his or her family for the first time – and who has little knowledge of what to do in the household”.<sup>43</sup>

Som nevnt i innledningen har myndighetenes standpunkt vært at au pair-ordningen ikke er et ansettelsesforhold. Hvorvidt au parens arbeidsoppgaver faktisk er arbeid er likevel sterkt omdiskutert. Aune og Jakhelln har uttalt at:

“[d]et arbeidsrettslige utgangspunkt for når er arbeidsforhold består er ganske enkelt. Er det inngått avtale om utførelse av arbeid, gjennom tilbud og aksept, er avtale om arbeid inngått. Muntlig avtaler er like bindende som skriftlige. Det sentrale for vurderingen av om arbeidsforhold foreligger er om arbeidsgiver har instruert arbeidstaker til å gjøre et stykke arbeid. Det blir et bevis spørsmål om hva som må anses for avtalt...”<sup>44</sup> “Det er det reelle forhold som er avgjørende for om et arbeidsforhold eksisterer, ikke det formelle.”<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 73

<sup>44</sup> Aune/Jakhelln (2013)

<sup>45</sup> Aune/Jakhelln (2013)

Hensikten med oppgaven er å vurdere om au pairer diskrimineres i den rettslige reguleringen av au pair-ordningen.

### **3 Au pair-reglementet om arbeidstid og lønn**

#### **3.1 RS 2012-015 pkt. 3.3.3 om arbeidstid**

Av au pair-rundskrivets punkt 3.3.3 fremgår følgende:

”Det er kun en begrenset del av au parens opphold som skal omfatte arbeid. Arbeidstiden skal normalt ikke overstige 5 timer per dag og maksimalt være 30 timer i uken. Au piren kan ikke arbeide mer enn dette. Eventuell barnepass om kvelden og/eller natten skal medregnes i arbeidstiden. Dette gjelder også selv om barnet sover”.

Av au pair-rundskrivet fremgår det i tillegg at vertsfamilien og au piren ikke kan inngå tilleggskontrakter som bryter med vilkårene i standardkontrakten i pkt. 3.3.1, og at oppholdstillatelse til au pair ikke gir adgang til å ta arbeid hos andre vertsfamilier, arbeidsgivere eller privatpersoner i pkt 3.3.2. Vilårene i standardkontrakten er de samme som vilårene i rundskrivet.

Hvorvidt au pairer faktisk arbeider 30 timer i uken varierer veldig. Forskning på praktiseringen av den danske au pair-ordningen viser at noen au pairer jobber mer enn 30 timer i uken, mens andre arbeider mindre.<sup>46</sup> Det bemerkes at den danske au pair-ordningen har flere likhetstrekk med den norske, og at det i dansk forskning rundt au pair-ordningen er brukt norske forskningsresultater som grunnlag.<sup>47</sup> Det er et problem for utregningen av reell arbeidstid at det er «tvivl om, hvorvidt det teller med i de 30 timer om ugen, når au

---

<sup>46</sup> SFI rapport 13:02 s. 122 flg.

<sup>47</sup> SFI rapport 13:02 s. 74

pairen deltager i aktiviteter, der betragtes som en naturlig del af familielivet[...].<sup>48</sup> De samme problemene vil kunne oppstå i Norge. Grunnen til dette er at au pairen må bo hos vertsfamilien og tilbringe tid med vertsfamilien i det daglige, noe som medfører at det lett skal oppstå uklarheter rundt arbeidstiden.<sup>49</sup>

Et spørsmål om au pair-reglementets begrensning i arbeidstid medfører tvungen deltid. Dette er fordi begrensningen i maksimalt tillatt arbeidstid etter au pair-rundskrivet skal vurderes opp mot retten til fritt valg av vilkår tilknyttet arbeidet i CEDAW art. 11(1)(c). Det er derfor viktig å si noe om hva tvungen deltid er. CEDAW sier ingenting om hva det er som regnes som deltidsarbeid. Det er samtidig klart at antall timer som utgjør heltid varierer fra stat til stat. Deltid må dermed beregnes ut fra hva det er som anses som heltid etter norsk rett. Dette stemmer overens med prinsippet om at menneskerettigheter «operates within a State-centric framework», som tilsier at sammenligningsgrunnlaget må være innenfor de samme landegrensene.<sup>50</sup>

I Norge anses 40 timer som alminnelig ukentlig arbeidstid.<sup>51</sup> Dette er en maksimumsgrense, og det kan avtales kortere alminnelig arbeidstid.<sup>52</sup> I de fleste individuelle avtaler og tariffavtaler er det avtalt en alminnelig ukentlig arbeidstid på 37,5 timer. Avtalt/vanlig arbeidstid per uke på under 36 timer anses som deltid.<sup>53</sup>

Det tidligere barne- og likestillingsdepartementet definerte i 2007 tvungen deltid slik:

---

<sup>48</sup> SFI rapport 13:02 s. 126

<sup>49</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.9 og 3.2.4

<sup>50</sup> Chinkin/Freeman (2012) s 8

<sup>51</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-4 (1)

<sup>52</sup> Arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) note 286 (rettsdata)

<sup>53</sup> Statistisk sentralbyrå (2013)

«Undesired part-time work is related to employees who have jobs but want to work more hours and do not have the opportunity to do so, for various reasons».<sup>54</sup>

For at tvungen deltid foreligger, må det altså være et ønske om å jobbe mer uten at det lar seg oppfylle. Uttalelsen fra departementet tolkes dithen at det gjelder ønsket om å jobbe mer, innenfor rammen av alminnelig ukentlig arbeidstid.

### **3.2 Vedlegg 1 til RS 2012-015, jf. pkt. 3.3.7 om lønn**

Av au pair-rundskrivets pkt 3.3.7 fremgår det at "[d]et er et vilkår for oppholdstillatelse at au pairen er sikret underhold og bolig, jf. utlendingsforskriften § 58. Kravet anses oppfylt dersom au pairen som et minimum er sikret fri kost og losji og mottar lommepenger/lønn som angitt i rundskrivets vedlegg 1, jf. utlendingsloven § 58".<sup>55</sup> Satsen for lønn/lommepenger er kr. 5200 per måned for kontrakter inngått etter 01.10.2012.<sup>56</sup> Både lommepenger/lønn og mottak av fri kost og losji anses som skattepliktig inntekt.<sup>57</sup>

Skatteetatens satser for fritt opphold med kost og losji er på kr. 110 per døgn.<sup>58</sup> Dette betyr at skattepliktig inntekt for en au pair per måned i gjennomsnitt er på kr. 8545,83, når lommepenger/lønn og verdien av kost og losji legges sammen.<sup>59</sup> Dersom man regner på at au pairen jobber maksimalt tillatt antall timer per uke, altså 30, og en gjennomsnittlig måned har 4,5 uke, jobber au pairen 135 timer i måneden.<sup>60</sup> Hun tjener da kr 63,30 i timen.

---

<sup>54</sup> CEDAW/C/NOR/7 s. 73

<sup>55</sup> RS 2012-015 punkt 3.3.7

<sup>56</sup> Vedlegg 1

<sup>57</sup> Utlendingsdirektoratet (2013)

<sup>58</sup> Skatteetaten (2013)

<sup>59</sup> Skatteetaten (2013)

<sup>60</sup> RS 2012-015 pkt 3.3.3.

Som nevnt under pkt 3.1 varierer det veldig hvor mye au pairer faktisk arbeider i uken og satsen for lønn/lommepenger i vedlegg 1 er ikke i veien for at det kan avtales en høyere sum. Dansk forskning viser at dette skjer «i en del tilfælde, at au pairer modtager lidt mere i lommepenge end minimumsbeløbet».<sup>61</sup> Samtidig er det flere au pairer «der får mindre i lommepenge, end de har krav på».<sup>62</sup> Det som er avgjørende for vurderingen er imidlertid hva au pair-rundskrivet tillater.

#### **4 «Arbeider» etter CEDAW**

I følge den europeiske au pair-traktaten, som det norske au pair-reglementet bygger på,<sup>63</sup> tilhører en au pair «verken til studentkategorien eller til arbeidskategorien men til en spesiell kategori som har funksjoner av begge deler...» [min oversettelse].<sup>64</sup> Hvis det tas utgangspunkt i ordlyden au pair-reglementet er det vanskelig å plassere ordningen innenfor et bestemt livsområde.

Hvilket livsområde au pair-ordningen er definert under i den europeiske au pair-traktaten kan imidlertid ikke være avgjørende for om ordningen rent faktisk kan defineres som utdanning eller arbeid etter CEDAW. Formålet med konvensjonen er å sikre både kvinner *de jure* og *de facto* likestilling.<sup>65</sup> Det må derfor være den faktiske situasjonen au pairene er i, og ikke den formelle situasjonen som er avgjørende. Det avgjørende er med andre ord hvordan au pair-ordningen faktisk praktiseres, og ikke hva som er hensikten med den.

---

<sup>61</sup> SFI rapport 13:02 s. 20

<sup>62</sup> SFI rapport 13:02 s. 20

<sup>63</sup> RS 2012-015 pkt. 2.1

<sup>64</sup> Au pair-traktatens forord sjette avsnitt

<sup>65</sup> GR no 28 para 4

Som nevnt tidligere, fungerer ordningen i praksis som en arbeidsmigrasjon.<sup>66</sup> Au pairene har i stor grad en rolle som hushjelp,<sup>67</sup> selv om det fremgår klart av au pair-reglementet at dette ikke er hensikten med ordningen.<sup>68</sup>

Som nevnt i innledningen er det nødvendig å avgjøre om au pairer er å anse som arbeidere etter CEDAW. CEDAW art. 11 forplikter medlemsstatene til å avskaffe diskriminering i «arbeidslivet». Art. 11 inneholder ingen definisjon av dette begrepet. Under CEDAW art. 11(1)(a) er imidlertid medlemslandene forpliktet til å:

«address the concentration of women in the informal sector of the economy, in unpaid family work [...] where labour standards are not enforced, and ensure the application of general labour standards to women working in these sectors”.<sup>69</sup>

CEDAW-komiteen har utarbeidet en generell anbefaling om kvinnelige arbeidsmigranter som fokuserer på kvinner som reiser over landegrensene og påtar seg lavtlønnet arbeid, i noen tilfeller innen omsorgs- og husarbeid – yrker som i noen land er ekskludert fra destinasjonslandenes arbeidsbegrep.<sup>70</sup> CEDAW-komiteen inkluderer her omsorgs- og husarbeid i den generelle anbefalingens arbeidsdefinisjon, selv der medlemsstatene har definert oppgavene deres ut av arbeidsbegrepet. Det er med andre ord ikke avgjørende at hver enkelt stat definerer oppgavene kvinnene utfører som arbeid.

Formålet med CEDAW art. 11 er å avskaffe diskriminering av kvinner som tar «lønnet arbeid utenfor hjemmet»<sup>71</sup>. Begrepet «lønn» i CEDAW art. 11 er ment å tolkes vidt, og på

---

<sup>66</sup> Isaksen (2009)

<sup>67</sup> Isaksen (2012)

<sup>68</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.4

<sup>69</sup> Raday (2012) s. 287

<sup>70</sup> GR no 26 para 1, 4 og 14

<sup>71</sup> CEDAW/C/36/D/3/2004 para 10.2 annet avsnitt

samme måte som begrepet tolkes i ILO-konvensjonen om lik lønn.<sup>72</sup> Etter ILO-konvensjonen inkluderer dette «vanlig, grunnleggende eller minstelønn og alle andre eventuelle ytelser som direkte eller indirekte betales, enten i kontanter eller i naturalia, av arbeidsgiver til arbeidstaker som følge av arbeidstakerens arbeid».<sup>73</sup>

Sett i sammenheng med formålet med CEDAW og medlemsstatenes forpliktelse til å avskaffe stereotyper etter CEDAW art. 5, kan det trekkes frem argumenter for hvorfor CEDAW har et videre arbeidsbegrep enn for eksempel nasjonal arbeidsrettslig lovgivning. CEDAW anerkjenner at kvinners likestilling med menn utfordres av stereotypiske holdninger om at kvinner skal utføre visse samfunnsroller, og at disse rollene er mindre verdt enn mannsrollene.<sup>74</sup> Dersom kvinner skal sikres likestilling med menn er det nødvendig både å avskaffe kjønnsstereotypiske holdninger om at det er kvinner som skal ta seg av hus og barn, og i tillegg verdsette denne typen arbeidsoppgaver på lik linje som stereotypiske mannsoppgaver verdsettes.

Etter au pair-rundskrivet pkt. 3.3.7 skal som nevnt au pairen motta lommepenger/lønn på minst kr 5200 kr i måneden. I tillegg skal au pairen sikres kost og losji som er skattepliktig, som nevnt under 3.2, som da må kunne regnes som ytelser i naturalia. Det fremgår ikke direkte av rundskrivet at det er vertsfamilien som skal utbetale lommepenger/lønn, men dette må kunne anses som intensjonen. Videre anses kravet til å utbetale lommepenger/lønn som sammenhengende med arbeidet au pairen gjør for vertsfamilien og det vises her til at au pair-rundskrivet fastslår at au pairen må utføre ”visse tjenesteytelser”, som ”kan bestå av lettere husarbeid og barnepass”, som motytelse for at hun får bo hos sin vertsfamilie<sup>75</sup>. I tillegg refereres det i rundskrivet til utbetalingen som lønn, som også tyder på at det gjelder

---

<sup>72</sup> Raday (2012) Del C VI.

<sup>73</sup> Likelønnskonvensjonen art. 1 a [min oversettelse]

<sup>74</sup> FN rapport 2008 s. 18

<sup>75</sup> RS 2012-015 pkt. 2.1

en motytelse. Utbetalingen av lommepenger/lønn må dermed kunne anses som omfattet av lønnsbegrepet i CEDAW art. 11.

Hva som menes med «utenfor hjemmet» fremgår ikke av konvensjonen eller komiteens uttalelser. Den vanlige forståelsen av begrepet «utenfor hjemmet» må være utenfor arbeidstakerens eget hjem. Sett i sammenheng med bestemmelsens formål, og CEDAW-komiteens anerkjennelse av at mange kvinner jobber innen husarbeid, må det kunne legges til grunn at arbeid utført i andres private hjem er omfattet av arbeidsbegrepet.<sup>76</sup>

Tolkningstvil oppstår der arbeidet utføres i arbeidsgiverens hjem, hvor arbeidstakeren også bor, som er tilfellet for au pairer. Sett i sammenheng med bestemmelsens formål, og konvensjonens diskrimineringsdefinisjon - å verne kvinner mot svekkelse av deres menneskerettigheter og grunnleggende friheter i arbeidslivet, må det også kunne legges til grunn at begrepet også omfatter slikt arbeid. Denne tolkningen støttes av CEDAW-komiteens generelle anbefaling om kvinnelige arbeidsmigranter, som presiserer medlemslandenes forpliktelse til å sikre kvinnelige migranternes menneskerettigheter, og til å anerkjenne deres sosiale og økonomiske bidrag, også gjennom omsorgs- og husarbeid,<sup>77</sup> hvor losji ofte er gitt.<sup>78</sup> Særlig for tjenestepiker er losji i privat arbeidsgivers hjem ikke uvanlig. Oppholdstillatelsen som gis til au pairer er samtidig begrenset til maks to år, slik at det kan stilles spørsmål ved vertsfamiliens bopel kan anses som au parens hjem.<sup>79</sup>

Slik det fremgår av formålet med CEDAW og rekkevidden av hva som regnes som arbeidstaker i CEDAW-komiteen generelle anbefaling om kvinnelige arbeidsmigranter fremstår det som naturlig å definere au pairer inn under forståelsen av arbeidstaker i CEDAW.

---

<sup>76</sup> Wien-konvensjonen art. 31 nr. 1 og GR no 26

<sup>77</sup> GR no 26 para 3

<sup>78</sup> GR no 26 para 17

<sup>79</sup> RS 2012-015 pkt. 4



## 5 Kjønn som diskrimineringsgrunnlag i CEDAW

Diskrimineringsgrunnlaget etter CEDAW er kjønn, som følger av formålet med CEDAW, konvensjonens tittel og diskrimineringsdefinisjonen i art. 1. Mens andre menneskerettighetskonvensjoner forbyr forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn, for eksempel i FNs internasjonale konvensjon om sivile og politiske rettigheter, retter CEDAW seg kun mot kjønnsdiskriminering av kvinner.<sup>80</sup> Dette er fordi kvinner lenge har vært ansett som mindreverdige i forhold til menn, som har resultert i en skjevhet som kun kan fjernes ved å gi kvinner et særskilt vern.

Kjønn som diskrimineringsgrunnlag betyr at det må foreligge en årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og kvinnens kjønn, jf. ordlyden ”på grunnlag av”. Diskrimineringen kan være både direkte og indirekte.<sup>81</sup> Direkte diskriminering er der forskjellsbehandling gir en eksplisitt referanse til biologisk kjønn, for eksempel ved å ha særskilte regler for. Stereotypiske holdninger rettet mot en person på grunn av kjønn er også direkte diskriminerende, for eksempel at en kvinne som har fått barn bør holde seg hjemme.<sup>82</sup>

Indirekte diskriminering er der «eksisterende biologiske, sosiale, kulturelle og økonomiske forskjeller» mellom kvinner og menn får som følge at en tilsynelatende kjønnsnøytral lov i praksis slår ulikt ut for kvinner og menn.<sup>83</sup> Dette betyr at det ikke kan være tilfeldig at en tilsynelatende kjønnsnøytral lov, eller et tilsynelatende kjønnsnøytralt tiltak, slår ulikt ut mellom kvinner og menn. For eksempel vil ikke kjønnsdiskriminering nødvendigvis foreligge i et tilfelle der en gruppe mennesker på gaten blir overrasket med en økonomisk gevinst og det er helt tilfeldig at det ikke er noen kvinner på gaten der og da. Konklusjonen vil derimot kunne være den motsatte dersom eksisterende ulikheter mellom kvinner og menn ikke er hensyntatt i et tilsynelatende nøytralt tiltak, for eksempel ved at kvinner ikke

---

<sup>80</sup> SP art. 2(1) og Byrnes (2012a) s. 64

<sup>81</sup> GR no 25 para 7

<sup>82</sup> Hellum (2008a) s. 64

<sup>83</sup> Hellum (2008a) s. 64 og GR no 28 para 16

får lov til å bevege seg utenfor huset.<sup>84</sup> Det vises her til eksisterende ulikheter på grunn av “pre-existing gender-based disadvantage and inequality that women face».<sup>85</sup>

I tillegg til at det ikke stilles krav til direkte årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og kjønn, stilles det heller ikke krav til at forskjellsbehandlingen følger av den diskriminerende forskjellsbehandlingens formål. Som følger av ordlyden i CEDAW art. 1 er både forskjellsbehandling som «formål» og forskjellsbehandling som «virkning» omfattet av diskrimineringsvernet.<sup>86</sup> Det som er avgjørende i vurderingen av om diskriminering foreligger er om forskjellsbehandlingen har en kvinnesdiskriminerende virkning.

Avgjørende for om CEDAW kan anvendes ved vurdering av diskriminering er det at au pairer forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn, enten direkte eller indirekte. For at direkte årsakssammenheng foreligger må pair-rundskrivet eksplisitt referere til kvinner, eller kvinnelige, biologiske kjennetegn. Dette gjør det ikke. Au pair-rundskrivet er kjønnsnøytralt og gjelder likt for kvinnelige og mannlige au pairer. Det sier ingenting om at au pairer skal ha visse egenskaper av den grunn at de er kvinner. Det foreligger derfor ikke en direkte årsakssammenheng mellom forskjellsbehandling og kjønn, og dermed heller ikke grunnlag for direkte diskriminering.

Spørsmålet er dermed om eventuell forskjellsbehandling av au pairer slår ulikt ut for kvinner enn for menn fordi de fleste au pairer er kvinner, og om dette faktum er et resultat av «biologiske, sosiale, kulturelle og økonomiske forskjeller», eller stereotyper som allerede er etablert i samfunnet.<sup>87</sup> Eksempler på slike stereotyper er at kvinner tilhører i hjemmet og er ansvarlige for husarbeid og barnepass, kvinneoppgaver er ikke arbeid, kvinner er ikke brødvinnere og behøver derfor ikke å tjene like mye som menn, kvinner er svake og må

---

<sup>84</sup> GR no 28 para 16

<sup>85</sup> GR no 28 para 5

<sup>86</sup> Hellum (2008a) s. 64

<sup>87</sup> Hellum (2008a) s. 64 og GR no 28 para 16

beskyttes og så videre. På bakgrunn av at et overveldende flertall av au pairer er kvinner, anses det som klart at forskjellsbehandling av au pairer slår ulikt ut for kvinner og menn. Med andre ord er spørsmålet om det foreligger eksisterende ulikheter mellom kvinner og menn som gjør at kun kvinner velger å jobbe som au pair. Med ordet velger vises det til at «[g]ender stereotyping is not just something that is done *to* women; it is done by and to all of us, and is a consequence of our living in a world that is structured around, indeed saturated with, stereotypes».<sup>88</sup>

Au pair-traktaten, som au pair-rundskrivet bygger på, viser til at det spesielt var jenter som reiste som au pair, da au pair-traktaten ble inngått i 1969.<sup>89</sup> Dette er også tilfellet for dagens au pair-ordning, og det vises til kapittel 2 hvor det fremgår at 95,9 prosent av alle au pairer som befant seg i Norge i 2012 var kvinner. I traktatens art. 9 fremgår det at au pairen skal hjelpe til med arbeid i hjemmet, arbeid som fremdeles i stor grad anses som kvinneoppgaver.<sup>90</sup> At omsorgsarbeid fremdeles anses som kvinnearbeid i Norge, er synlig på statistikk over kjønnsfordelingen i det norske arbeidsmarkedet:<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Cusack (2013) s. 144 og 144

<sup>89</sup> Au pair-traktatens forord, tredje avsnitt.

<sup>90</sup> Brækhus (2008), s. 234.

<sup>91</sup> CEDAW/C/NOR/7 para 26 og Ssb.no

STATISTIKKBANKEN [Les artikkel som beskriver tallene](#) | [Velg andre tabeller](#)

## Arbeidskraftundersøkelsen

Lag egne tabeller og figurer

1 Velg tabell som inneholder de variablene du ønsker 2 Velg verdier fra ulike variabler 3 Se din skreddersydd tabell, eksporter eller lagre

Tabell: 07686: Sysselsatte, etter kjønn og næring (SN2007) (1 000 personer)

[Logg inn](#)

Rotér tabell

Sorter tabell

Rediger tabell  
Vis kode/tekst

Vis grafisk  
Kurve

Lagre som  
Excel

Sysselsatte (AKU) (1 000 personer), etter kjønn, næring (SN2007), tid og statistikkvariabel

	2012
	Sysselsatte
Kvinner	
01-96 Alle næringer	1 224
47 Detaljhandel, unntatt med motorvogner	131
84 Off.adm., forsvar, sosialforsikring	77
85 Undervisning	139
86-88 Helse- og sosialtjenester	442

[Vis i eget vindu](#) [Skriv ut](#)

I noen tilfeller finnes det eldre tall i statistikkens arkiv [Gå til alle publiseringer av statistikken](#)

At kvinner fremdeles påtar seg det meste av husarbeidet fremgår ikke direkte av statistikk, men den høye andelen kvinnelige deltidsansatte tyder på at slik fordeling av arbeidsoppgaver i hjemmet:<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Statistisk sentralbyrå (2012b)

# Arbeidskraftundersøkelsen

## Lag egne tabeller og figurer

1 Velg tabell som inneholder de variablene du ønsker 2 Velg verdier fra ulike variabler 3 Se din skreddersydd tabell, eksporter eller lagre

Tabell: 08410: Undersysselsatte og arbeidsledige etter kjønn, alder og utdanningsnivå (1 000 personer)

[Logg inn](#)

Rotér tabell	Sorter tabell	Rediger tabell	Vis grafisk	Lagre som
		Vis kode/tekst <input type="button" value="OK"/>	Kurve <input type="button" value="OK"/>	Excel <input type="button" value="OK"/>
Undersysselsatte og arbeidsledige (1 000 personer), etter kjønn, alder, utdanningsnivå, tid og statistikkvariabel				
		2012		
		Undersysselsatte		
Menn				
15-74 år				
Utdanningsnivå i alt		19		
Kvinner				
15-74 år				
Utdanningsnivå i alt		47		

[Vis i eget vindu](#) [Skriv ut](#)

I noen tilfeller finnes det eldre tall i statistikkens arkiv [Gå til alle publiseringer av statistikken](#)

Selv om de nordiske landene har den høyeste deltakelsen av kvinner på arbeidsmarkedet, har Norge Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked.<sup>93</sup> Dette er ikke tilfeldig, og «viser seg å ha en nær sammenheng ved at omsorgsoppgaver overføres fra ubetalt arbeid i hjemmet som ikke teller som en del av arbeidsmarkedet, til kvinnearbeid i offentlig sektor».<sup>94</sup> Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet uttalte i Norges 8.rapport til CEDAW-komiteen at «[t]radisjonelle kjønnsbaserte valg av utdanning og yrke er blant hovedgrunne- ne til systematiske forskjeller mellom kvinner og menn på arbeidsplassen og ellers i sam- funnet».<sup>95</sup>

Plikten for en au pair til å hjelpe til i hjemmet er videreført i au pair-rundskrivet pkt. 3.3.4. Det videre ikke lov for en au pair til å ta annet arbeid.<sup>96</sup> Når dette er arbeidsoppgavene en

<sup>93</sup> Brækhus (2008) s. 234 og 235

<sup>94</sup> Brækhus (2008) s. 234 og 235

<sup>95</sup> CEDAW/C/NOR/8 para 7 [min oversettelse]

<sup>96</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.2

au pair skal utføre, kan det ikke anses som tilfeldig at au pairer hovedsakelig er kvinner. Andelen kvinner i ordningen er et resultat av definisjonen av arbeidsoppgaver, og sosiale og kulturelle tradisjoner om at slike arbeidsoppgaver tilhører kvinner.

Dersom au pairer forskjellsbehandles i forhold til andre arbeidstakere har dette dermed en indirekte årsakssammenheng med kjønn Dette er fordi au pairer, grunnet definisjonen av au parenes arbeidsoppgaver og oppgavenes tradisjonelle kvinnelige tilhørighet, i all hovedsak er kvinner.

## **5.1 Interseksjonalitet**

Selv om norske kvinnelige arbeidstakere i snitt tjener mindre enn menn, er det en betraktelig forskjell mellom lønnsnivået til kvinnelige arbeidstakere og au pairer.<sup>97</sup> Myndighetens arbeid for å fremme likelønn, viser at det er fokus på problematikken.<sup>98</sup> Au pairer er utelatt fra dette arbeidet. At kjønn er diskrimineringsgrunnlaget etter CEDAW betyr at forskjellsbehandling på bakgrunn av andre faktorer alene, som alder og etnisitet, ikke gir grunnlag for å hevde diskriminering. Der diskrimineringsgrunnlaget er et annet enn kjønn, må vedkommende som forskjellsbehandles derfor påstå diskrimineringsvern etter annen lovgivning. Et spørsmål oppstår derimot når forskjellsbehandling skjer på et sammensatt grunnlag av kjønn og andre faktorer, for eksempel at en person diskrimineres fordi hun er en fattig kvinne.

CEDAW uthever fattige kvinners særlige vanskeligheter med å få tilgang til mat, helsetjenester, jobb og så videre, der tilgangen er knapp og kvinner kommer i andre rekke.<sup>99</sup> I tillegg har CEDAW-komiteen vært særlig tydelig på at blant annet kvinnelige arbeidsmigranter er en gruppe kvinner som trenger et særskilt vern mot diskriminering. CEDAW-

---

<sup>97</sup> CEDAW/C/NOR/7 s. 81

<sup>98</sup> CEDAW/C/NOR/7 blant annet s. 15 og 83

<sup>99</sup> CEDAWs forord niende avsnitt

komiteen har derfor utarbeidet en generell anbefaling som sier noe om dette. Den generelle anbefalingen er begrenset til å gjelde kvinnelige arbeidsmigranter som er i lavtlønnede jobber, som er særlig utsatte for diskriminering og underlagt en midlertidig oppholdstillatelse som ikke gir grunnlag for permanent oppholdstillatelse.<sup>100</sup>

CEDAW-komiteen er derfor tydelig på at diskrimineringsvernet etter CEDAW også gjelder ved tilfeller av interseksjonalitet, hvor kjønn er en del av et sammensatt diskrimineringsgrunnlag. Om dette har komiteen har uttalt at:

“Discrimination of the basis of sex or gender may affect women belonging to such groups to a different degree or in different ways to men. States parties must legally recognize such intersecting forms of discrimination and their compounded negative impact on the women concerned and prohibit them. They also need to adopt and pursue policies and programmes designed to eliminate such occurrences, including, where appropriate, temporary special measures in accordance with article 4 [...]”.<sup>101</sup>

Dette betyr at interseksjonalitet ikke bare danner et gyldig diskrimineringsgrunnlag etter CEDAW, men at medlemsstatene forplikter å avskaffe diskriminering av undergrupper av kvinner på samme måte som de forplikter å avskaffe diskriminering av kvinner som sådan. I tillegg fremgår det av uttalelsen at det stilles til at den eller de andre tilleggsfaktorene utgjør en forverret situasjon for den enkelte kvinnen eller gruppen av kvinner, jf. «compounded negative impact».<sup>102</sup>

Spørsmålet er dermed om au pairer diskrimineres på bakgrunn av andre faktorer, i tillegg til sitt kjønn, og om disse andre faktorene forverrer au parenes situasjon.

---

<sup>100</sup> Gr no 26 para 4

<sup>101</sup> GR no 28 para 18

<sup>102</sup> GR no 28 para 18

Samtlige au pairer er i kvinnelige migranter. Kvinnelige migranter er som sagt anerkjent som særlig sårbare av CEDAW-komiteen, som anser status som migrant som en potensiell tilleggsfaktor. Spesielt sårbare er kvinnelige arbeidsmigranter som er i lavtlønnede jobber, særlig utsatte for diskriminering der de har midlertidig opphold som ikke gir grunnlag for permanent oppholdstillatelse.<sup>103</sup> Faktorer som gjør kvinnelige arbeidsmigranter særlig utsatte for diskriminering er blant annet brudd på vilkår for oppholdstillatelse ved oppsigelse av arbeidsforhold og mangel på offentlige ytelser ved arbeidsledighet.<sup>104</sup> Begge disse faktorene er aktuelle for au pairer.<sup>105</sup> Slike faktorer bidrar til å skape situasjoner hvor au pairen i stor grad er avhengig av at arbeidsforholdet består, noe som truer jobbmobiliteten.<sup>106</sup>

Som nevnt over foreligger det en indirekte årsakssammenheng mellom eventuell forskjellsbehandling, som skal drøftes lenger inn i oppgaven, som kjønn. Dette er fordi arbeidsoppgavene som skal utføres av en au pair er stereotypiske kvinneoppgaver, som medfører at et stort flertall av au pairer er kvinner. Videre fremstår det som åpenbart at au pairer er i en forverret situasjon enn kvinner som sådan på grunn av deres status som migranter, som svekker deres rettigheter og truer deres jobbmobilitet.

## **6 Er au pairer sikret retten til heltidsstilling og likelønn, som følger av CEDAW art. 11?**

Konklusjonene etter kapittel 6 og 7 er at au pairer er å anse som en gruppe arbeidstakere som på grunn av de gitte arbeidsoppgavene i all hovedsak består av kvinner. Etter CEDAW art. 11 er derfor Norge som medlemsland forpliktet til å «treffe alle tiltak som er nødvendige for å avskaffe diskriminering av» au pairer. Begrepet «treffe alle tiltak» gir hvert med-

---

<sup>103</sup> Gr no 26 para 4

<sup>104</sup> Gr no 26 para 15

<sup>105</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.10 fjerde ledd

<sup>106</sup> Gr no 26 para 15



lemsland en fleksibilitet til selv å vurdere hvilke tiltak de finner effektive.<sup>107</sup> Tiltakene skal settes i gang straks, jf. art. 2 «uten opphold». Dette betyr at forpliktelsene etter konvensjonen ikke kan innføres progressivt.<sup>108</sup>

Medlemsstatenes forpliktelser etter CEDAW kan deles inn i tre, og omfatter plikten til å respektere, beskytte og oppfylle rettighetene etter konvensjonen.<sup>109</sup> Plikten til å «respektere» forplikter medlemsland til å avstå fra å gi «laws, policies, regulations, programmes, administrative procedures and institutional structures that directly or indirectly result in the denial of the equal enjoyment by women of their [...] rights».<sup>110</sup>

På grunn av plasshensyn vil ikke forpliktelsene til å beskytte og oppfylle diskrimineringsvernet i CEDAW utdypes. Ettersom eventuell forskjellsbehandling er et resultat av den rettslige reguleringen av au pair-ordningen anses det som viktigere å fokusere på plikten til å respektere CEDAW.

Art. 2(1)(a) til (g) presiserer flere av tiltakene medlemsstatene er forpliktet til å foreta seg. Særlig viktige i denne sammenhengen er forpliktelsene til «å sørge for at offentlige myndigheter» avstår «fra alle handlinger og praksis som diskriminerer kvinner», og til å «endre eller oppheve eksisterende lover, forskrifter, sedvane og praksis som innebærer diskriminering av kvinner», jf. CEDAW art. 2(1)(d) og (f).

Med «offentlige myndigheter», jf. art. 2(1)(d) menes alle statlige organer på alle nivåer av styringsmaktene.<sup>111</sup> «Dette inkluderer ikke bare den utøvende makt og andre offentlige organer som er etablert ved lov som selvstendige organer, men også den lovgivende og

---

<sup>107</sup> Byrnes (2012b) s. 77

<sup>108</sup> Chinkin (2012) s. 107

<sup>109</sup> GR no 25 para 4

<sup>110</sup> GR no 28 para 9

<sup>111</sup> Byrnes (2012b) s. 86

dømmende statsmakten»<sup>112</sup>. Begrepet «offentlige organer» har et bredt omfang og omfatter all lovgivende og dømmende makt. Dette betyr at også forvaltningen, herunder lovgivning og avgjørelser fattet av forvaltningsorgan, er inkludert. Ordlyden «lover, forskrifter, sedvaner og praksis» tyder på en bred forståelse av hva statene er forpliktet til å endre. Også rundskriv som presiserer innholdet i en lov eller forskrift må anses å være omfattet av denne bestemmelsen.

Au pair-rundskrivet er utarbeidet av Utlendingsdirektoratet (UDI) som er «den sentrale etaten i utlendingsforvaltninga», underlagt Justis- og beredskapsdepartementet.<sup>113</sup> Au pair-rundskrivet er gitt i medhold av utlendingsforskriften § 6-25 og utlendingsloven § 26. Det er UDI som behandler søknader om oppholdstillatelse, mens søknader om fornyelse av opphold skal leveres inn til «politidistriktet der au pairen bor».<sup>114</sup> Både UDI og politiet fattet enkeltvedtak og er å anse som forvaltningsorgan. Etter CEDAW art. 2(1)(d) er Norge som medlemsstat derfor forpliktet til å sørge for at UDI og politiet avstår fra praksis som diskriminerer kvinner. Videre må det anses som klart at Norge som medlemsstat er forpliktet til å endre RS 2012-015 dersom rundskrivet innebærer diskriminering av kvinner.

## **6.1 CEDAW art. 11(1)(c)**

Retten til heltidsarbeid følger av CEDAW art. 11(1)(c) hvor medlemslandene er pålagt til å sikre «retten til fritt valg av [...] vilkår knyttet til arbeidet».<sup>115</sup> Dette gjelder også retten til heltidsarbeid.<sup>116</sup> Den høye konsentrasjonen av kvinner i deltidsstillinger «has been criticized as indicating a failure to accept women's family role [...] as a result of failure to eliminate cultural stereotypes which place child care responsibilities solely on women and

---

<sup>112</sup> Byrnes (2012b) s. 86 [min oversettelse]

<sup>113</sup> UDI (2013b) og UDI (2013c)

<sup>114</sup> RS 2012-015 pkt. 6.2 tredje avsnitt

<sup>115</sup> Raday (2012) s. 291

<sup>116</sup> Raday (2012) Del C V, nr 5

regard their work in the labour market as of secondary importance».<sup>117</sup> For å avskaffe denne praksisen forplikter medlemsstatene å “secure conditions which will allow all women to make their own choice as to whether to work full-time or part-time”.<sup>118</sup> Retten til heltidsarbeid etter art. 11(1)(c) er derfor ikke kun presisering av kvinners rett til heltidsarbeid på lik fot som menn, men er også et tiltak som kan fremme avskaffelsen av den stereotypiske holdningen om at kvinnens deltakelse i arbeidsmarkedet er mindre viktig enn hennes bidrag i hjemmet.

Det vises til kapittel 3.1 hvor begrepene heltid og fulltid er nærmere forklart. Spørsmålet er om au pairer er sikret denne rettigheten.

Som nevnt under kapittel 3.1 kan ikke arbeidstiden til en au pair overstige 30 timer i uken, som er 10 eller 7,5 timer mindre enn det som i Norge anses som alminnelig ukentlig arbeidstid. Avtalt ukentlig arbeidstid på 36 timer eller mindre anses som deltidsarbeid. Au pairers arbeidstid på 30 timer i uken anses derfor som deltidsarbeid.<sup>119</sup> Som også nevnt under kapittel 3.1 foreligger tvungen arbeidstid der «employees who have jobs [...] want to work more hours and do not have the opportunity to do so».<sup>120</sup> Au pairen og vertsfamilien kan ikke inngå tilleggskontrakter som bryter med vilkårene i pkt. 3.3.3, og au pairen har heller ikke mulighet til å ta arbeid hos andre arbeidstakere.<sup>121</sup> Resultatet av dette er at au pairer som ønsker det ikke har muligheten til å jobbe utover 30 timer i uken. Au pairer er dermed underlagt tvungen deltid, og er ikke sikret retten til “retten til fritt valg av [...] vilkår knyttet til arbeidet», jf. CEDAW art. 11(1)(c).

---

<sup>117</sup> Raday (2012) s. 291

<sup>118</sup> Raday (2012) Del C V, nr 5

<sup>119</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.3

<sup>120</sup> CEDAW/C/NOR/7/ s. 73

<sup>121</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.1 og 3.3.2

## 6.2 CEDAW art. 11(1)(d)

Retten til likelønn følger av CEDAW art. 11(1)(d) hvor medlemslandene plikter å sikre «retten til lik lønn... for arbeid av lik verdi».

Retten til lik lønn for arbeid av lik verdi går lenger enn retten til lik lønn for likt arbeid. I tillegg til at CEDAW art. 11(1)(d) har som formål å sikre kvinner de samme mulighetene som menn, er innføring av retten til likelønn et tiltak som kan fremme avskaffelsen av stereotypiene om at kvinner ikke er brødvinnere og derfor ikke behøver å tjene like mye som menn, og at kvinnearbeid egentlig ikke er arbeid, slik at kvinnearbeid har en lavere økonomisk verdi. Stereotypiske forskjeller mellom kvinner og menn, og strukturell diskriminering basert på holdninger om at kvinner og menn skal spille forskjellige roller i samfunnet, har ført til at kvinner og menn både tar ulike valg og verdsettes forskjellig. Det er derfor vanskelig å konstatere forskjellsbehandling av kvinner og menn hvis lik lønn mellom kjønnene avhenger av at kvinner og menn utfører det samme arbeidet. Etter forpliktelsen i art. 11(1)(d) skal arbeidet kvinner og menn utfører, verdsettes etter kjønnsnøytrale faktorer, slik at lønnsnivå ikke varierer utfra ideer om stereotypisk kjønnsstilhørighet.

Hva som er å regne som «arbeid av lik verdi», jf. art. 11(1)(d) skal vurderes ut fra et kjønnsnøytralt evalueringssystem som medlemslandene, jf. CEDAW-komiteen, selv er ansvarlige for å konstruere:

”They should facilitate the study, development and adoption of job evaluation systems based on gender-neutral criteria that would facilitate the comparison of the value of those jobs of a different nature, in which women presently predominate, with jobs in which men presently predominate, and they should include the results achieved on their reports to the Committee on the Elimination of Discrimination against Women”<sup>122</sup>.

---

<sup>122</sup> GR no 13 para 2

Norge har innført et slikt system i likestillingsloven § 5. I følge likestillingsloven § 5 første til fjerde ledd fremgår følgende:

“Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.

Retten til lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi gjelder uavhengig av om arbeidene tilhører ulike fag eller om lønnen reguleres i ulike tariffavtaler.

Om arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Med lønn menes det alminnelige arbeidsvederlag samt alle andre tillegg eller fordeleler eller andre goder som ytes av arbeidsgiveren”.

Om gjennomføringen av et kjønnsnøytralt evalueringssystem uttalte barne- og familiedepartementet i 2000 at:

”The purpose of the Gender Equality Act goes further than the principle of equal pay for identical work. According to section 5 of the Act, men and women must receive equal pay for work of equal value. It is not only identical jobs that must be remunerated equally, but also jobs with apparent external differences, provided that they have comparable value”.<sup>123</sup>

Hva som er omfattet av lønnsbegrepet i CEDAW art. 11(1)(d) er utdypet i kapittel 4 om CEDAWs arbeidstakerbegrep.

---

<sup>123</sup> CEDAW/C/NOR/5 para 113

I vurderingen av hva det er som kan regnes som arbeid av lik verdi, er det «de objektive kjennetegnene ved arbeidet som bestemmer arbeidets verdi, og ikke hvordan arbeidsoppgavene utføres»<sup>124</sup>. På denne måten vil typiske kvinneyrker, som au pair-arbeid, kunne sammenlignes med stereotypisk mannsarbeid på bakgrunn av «den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold».<sup>125</sup>

Ordlyden «i samme virksomhet», i likestillingsloven § 5 første ledd, er problematisk da den medfører en begrensning i sammenligningsgrunnlaget som strider mot forpliktelsen til å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi i CEDAW art. 11.<sup>126</sup> Begrensningen er alvorlig da den ikke bidrar til å utjevne lønnsforskjeller mellom stereotypiske kvinne- og mannsyrker. Begrensningen kan derimot bidra til å motvirke målet om lik lønn for arbeid av lik verdi mellom kvinner og menn. Norske myndigheter har imidlertid uttalt at dette ikke «vil medføre noen praktiske problemer eller konsekvenser»,<sup>127</sup> da generalklausulen i likestillingsloven § 3 kan gå foran begrensningen i § 5 første ledd.<sup>128</sup>

Det er ikke enighet om at begrensningen i kravet til «samme virksomhet» ikke vil medføre praktiske problemer. Det har blant annet vært uttalt at «den rettslige reguleringen bare gjelder en liten del av lønnsgapet, særlig fordi det er begrenset til samme virksomhet».<sup>129</sup> Det kan imidlertid spørres om begrensningen oppstiller et reelt problem. CEDAW gir ikke samme begrensning for lik lønn for arbeid av lik verdi. Dersom kravet til samme virksomhet begrenser kvinners rett til likelønn etter CEDAW, vil kravet måtte vike ettersom CEDAW har forrang over likestillingsloven etter menneskerettsloven § 3.

---

<sup>124</sup> H. Brækhus (2008) s. 221.

<sup>125</sup> Likestillingsloven § 5

<sup>126</sup> CEDAW/C/NOR/6 s. 6

<sup>127</sup> CEDAW/C/NOR/6 s. 6

<sup>128</sup> CEDAW/C/NOR/6 s. 6

<sup>129</sup> H. Brækhus (2008) s. 213

Som nevnt under kapittel 3.2 tjener en au pair 63,30 i timen i gjennomsnitt hvis hun får utbetalt lommepenger/lønn etter satsen i vedlegg 1 til au pair-rundskrivet pkt. 3.3.7, og hun jobber 30 timer i uken.<sup>130</sup> Sammenligningsgrunnlaget for beregning av lik lønn for arbeid av lik verdi fremgår som nevnt av likestillingsloven § 5.

Av likestillingsloven § 5 tredje ledd fremgår det at «[o]m arbeidene er av lik verdi avgjøres etter en helhetsvurdering der det legges vekt på den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet og andre relevante faktorer, som for eksempel anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold.

Det mest naturlige vil være å sammenligne au parens arbeidsoppgaver med lønnsnivået i renholdsbransjen eller som gjelder for pass av barn.<sup>131</sup> Arbeidstilsynet har oversikt over satser for minstelønn på områder som har allmenngjorte tariffavtaler som er regulert i egne tariffavtaler.<sup>132</sup> For arbeidstakere som utfører renhold for private bedrifter som driver salg av renholdstjenester, er minstelønningen på kr 161,17 per time.<sup>133</sup> Det foreligger en lønnsforskjell mellom renholdere og au pairer på kr 97,87 time.

Det kan argumenteres for at «kostnadene» for kost og losji er mye lavere enn hva en gjennomsnittlig arbeidstaker normalt betaler, og at en timelønn på 63,30 kr i timen må ses i sammenheng med dette. Derfor kan det være en idé å se på hva au pairen har i måneden uten at verdien av kost og losji er inkludert, for så å trekke ut gjennomsnittlige utgifter til kost og losji fra månedslønningen til renholder og deretter sammenligne det resterende beløpet. En au pair har som nevnt under kapittel 3.2 kr 5200 brutto i måneden når verdien av kost og losji holdes utenfor. Fordelt på 30 timer i uken, 4,5 uke i måneden utgjør dette kr

---

<sup>130</sup> RS 2012-015 pkt. 3.3.3

<sup>131</sup> Aune/Jakhelln (2013)

<sup>132</sup> Arbeidstilsynet (2013)

<sup>133</sup> Forskrift om tariffavtale, renholdsbedrifter

38,5 i timen. Dersom det tas utgangspunkt i at renholderen jobber 40 timer i uken, har vedkommende en månedslønn på kr 29010,60. Dersom det tas utgangspunkt i at au pairen jobber 40 timer i uken, altså fulltid, med samme timelønn, har hun en månedslønn på kr 6930. Hun skal ikke dekke kost og losji av dette beløpet. Det må dermed ses på hvilke utgifter det kan legges til grunn at renholderen har for dekning av mat og husleie. Husleie for én person i Oslo begynner på en pris på kr 5500 i måneden. I tillegg skal utgifter til kost trekkes fra. Satsen for livsopphold for en enslig voksen er på kr 7200 i måneden.<sup>134</sup> I denne satsen er mat, klær, helse media og annet inkludert, uten at beløpet er spesifisert til hver av disse postene. Det kan grovt legges til grunn at halvparten av beløpet går med til mat, altså kr 3600. Dersom verdien av losji på kr 5500 trekkes fra, og verdien av kost på kr 3600 trekkes fra, har renholderen kr 19910,60 igjen. Dette utgjør kr 14710,60 mer enn hva au pairen har. Tallene er kun ment som en illustrasjon, og vil selvsagt variere. Resultatet viser imidlertid at det klart foreligger en forskjellsbehandling av au parirer sammenlignet med en renholdsarbeider med tanke på lønnsnivå.

I tillegg til at renholdsarbeideren har en minstelønn på 161,17 kr per time, har han/hun krav for overtidsbetalt for arbeid mellom kl 21:00 og 06:00, med et lønnstillegg på minst kr 25 per time. Etter aml. § 10-6 (11) skal det «betales et tillegg til den lønn arbeidstakeren har for tilsvarende arbeid i den alminnelige arbeidstiden. Tillegget skal være minst 40 prosent». Au pairen har ikke krav på overtidsbetaling, som indirekte fremgår av RS 2012-015 pkt. 3.3.3. Når au pairen ikke har lov til å jobbe utover 30 timer i uken, blir det vanskelig kreve lønn for arbeid utover dette. Her foreligger det også forskjellsbehandling.

Aune og Jakhelln har imidlertid foretatt en vurdering av lønnskrav i au pair-forhold for arbeid utover tillatt arbeidstid, og kommet frem til følgende:

«Dersom en au-pair har utført arbeid ut over au-pair kontrakten har au-pairen krav på lønn og er å anse som en arbeidstaker dekket av arbeidsmiljøloven med tilhøren-

---

<sup>134</sup> Nav (2013)



de forskrift om arbeid i privat arbeidsgivers hjem».<sup>135</sup> «Dersom det ikke kan dokumenteres hva som er avtalt timelønn for arbeid er det naturlig å se hen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende arbeid i sammenlignbare bransjer.»<sup>136</sup>

Dette betyr at au pairer kan ha krav på overtidsbetalt selv om dette ikke fremgår av au pair-rundskrivet. Et viktig punkt det imidlertid må tas hensyn til i denne konklusjonen er hvor reell denne muligheten til å kreve overtidsbetalt er. Som det fremgår av Aune og Jakhellns betenkning er det i praksis vanskelig for en au pair å kreve sitt lønnskrav «fordi det da vil bli synlig at vilkår for oppholdstillatelse er brutt».<sup>137</sup>

## **7 Er au pairer vernet mot diskriminering i arbeidslivet, som følger av CEDAW art. 11?**

Samtidig som medlemsstatene plikter å sikre kvinners rett til heltidsstilling og likelønn etter CEDAW art. 11(1)(c) og (d), forplikter de også å verne kvinner mot diskriminering i arbeidslivet. Definisjonen av hva det er som anses som diskriminering etter CEDAW følger av art. 1:

”I denne konvensjon menes med uttrykket «diskriminering av kvinner», enhver forskjellsbehandling, utestengning eller begrensning på grunnlag av kjønn som har som virkning eller formål å oppheve eller svekke anerkjennelsen, nytelsen eller utøvelsen av kvinners menneskerettigheter og grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile eller ethvert annet område, uavhengig av sivilstatus og med likestilling mellom menn og kvinner som utgangspunkt”.

---

<sup>135</sup> Aune/Jakhelln (2013)

<sup>136</sup> Aune/Jakhelln (2013)

<sup>137</sup> Aune/Jakhelln (2013)

For at diskriminering skal foreligge etter CEDAW, må følgende fem vilkår være oppfylt 1: 1) det må foreligge en «forskjellsbehandling, utestengning eller begrensning», som 2) har en negativ virkning, jf. «oppheve eller svekke», innenfor 3) konvensjonens anvendelsesområde jf. «kvinneres menneskerettigheter og grunnleggende friheter på det politiske, økonomiske, sosiale, kulturelle, sivile eller ethvert annet område». Det må 4) foreligge årsakssammenheng mellom forskjellsbehandlingen og kjønnet, jf. «på grunnlag av kjønn», enten direkte eller indirekte. I tillegg til at disse fire vilkårene må være oppfylt, må det 5) ikke foreligge et gyldig unntak fra diskrimineringsforbudet.<sup>138</sup>

Etter drøftelsene i kapittel 6, 4 og 5 fremgår det at eventuell forskjellsbehandling av au pairer er innenfor CEDAW anvendelsesområde, da au pairene er å anse som arbeidstakere, og at det foreligger en årsakssammenheng mellom en eventuell forskjellsbehandling og kjønn. I det følgende vil dermed kravet til forskjellsbehandling, kravet til negativ virkning og mulighetene for unntak fra diskrimineringsforbudet drøftes. Når det gjelder kravet til forskjellsbehandling, vil det kun drøftes hvorvidt det foreligger en formell forskjellsbehandling av au pairer. Dette er på grunn av at hensikten med oppgaven er å vurdere om au pairer diskrimineres i den rettslige reguleringen av au pair-ordningen.

## 7.1 Kravet til forskjellsbehandling

Det første vilkåret for å kunne fastslå diskriminering er at det foreligger en «forskjellsbehandling, utestengning eller begrensning» av kvinners menneskerettigheter og grunnleggende friheter. Oppramsingen er ikke en uttømmende liste over hvilke type handlinger det er som omfattes av bestemmelsen. Bestemmelsen er ment til «å omfatte de mange måtene kvinner kan bli *nektet likestilling* på [min utheving]».<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Hellum (2008a) s. 66

<sup>139</sup> Ibid, s. 59

Kravet til forskjellsbehandling krever et sammenligningsgrunnlag; kvinnen må ha blitt behandlet annerledes enn en annen person som hun kan sammenlignes med. Spørsmålet er da – hvem skal hun sammenlignes med?

Tradisjonelt i menneskerettslæren har det blitt stilt krav til like tilfeller ved vurderingen av om forskjellsbehandling har funnet sted, med andre ord må dreie seg om «(analoge) tilfeller».<sup>140</sup> «At ulike yrkesgrupper behandles forskjellig når det for eksempel gjelder skatt, blir dermed i utgangspunktet ikke et spørsmål om forskjellsbehandling (og dermed potensielt et spørsmål om diskriminering)».<sup>141</sup> Ut fra dette kravet kan en kvinne for eksempel kun sammenlignes med andre personer innen samme yrke ved vurderingen av om hun har blitt forskjellsbehandlet. På bakgrunn av at Norge har Europas mest kjønnsdelte arbeidsmarked, vil en kvinne ofte ut fra kravet til like tilfeller kun kunne sammenlignes med andre kvinner.<sup>142</sup>

CEDAW stiller ikke et krav til like tilfeller ved vurdering av om forskjellsbehandling har funnet sted. Når formålet med CEDAW er å sikre kvinner «fulle utviklingsmuligheter og fremgang [...] på lik linje med menn», kan det ikke være tilstrekkelig å sammenligne kvinner med andre kvinner.<sup>143</sup> Kvinner må sammenlignes med menn, selv der kvinnen befinner seg i en situasjon menn ikke kan finne seg i, for eksempel ved graviditet. Dette følger også av CEDAW art. 11, hvor det fremgår at formålet er å sikre «likestilling mellom menn og kvinner». Det avgjørende er om kvinner kommer dårligere ut enn fordi de er kvinner.

Det første spørsmålet er om det foreligger forskjellsbehandling av au pairer ved at au pairer ikke nyter retten til heltidsarbeid, som drøftet under kapittel 6.1. Som nevnt stilles det ikke krav til like tilfeller for å kunne fastslå om forskjellsbehandling foreligger. Sammenlig-

---

<sup>140</sup> Høstmælingen (2003) s. 136

<sup>141</sup> Høstmælingen (2003) s. 136 - 137

<sup>142</sup> H. Brækhus (2008) s. 234 og 235.

<sup>143</sup> CEDAW art. 3, Chinkin/Freeman (2012) s. 8

ningsgrunnlaget menn, slik at det avgjørende er om au pairer er sikret «fulle utviklingsmuligheter og fremgang [...] på lik linje med menn».<sup>144</sup>

Menn står generelt fritt til å avtale fulltidsarbeid. Det gjør alle alminnelige, norske arbeidstakere. Dette er ikke tilfellet for au pairer. Au pairer får ikke arbeide mer enn 30 timer i uken, verken hos sin egen vertsfamilie eller på andre steder. Au pairer kan heller ikke avtale arbeid utover 30 timer med sin vertsfamilie. Dette medfører en forskjellsbehandling av au pairer.

## **7.2 Kravet til negativ virkning**

Kravet til at forskjellsbehandlingen må ha en negativ innvirkning følger av ordlyden å «opphøve eller svekke». Forskjellsbehandling med en positiv innvirkning, som fremmer likestilling av kvinner, er ikke å anse som diskriminerende.<sup>145</sup> Dette fremgår også av CEDAW art. 4 som fastslår at ”midlertidige særtiltak som tar sikte på å fremme likestilling mellom menn og kvinner” ikke skal ”anses som en diskriminerende handling” etter konvensjonen.

I ordlyden «opphøve eller svekke» ligger det også at forskjellsbehandling som verken har en negativ eller en positiv innvirkning ikke kan anses som diskriminerende.

Det første spørsmålet er om forskjellsbehandlingen av au pairer ved reguleringen av arbeidstid i RS2012-015 pkt. 3.3.3 har negativ innvirkning. Her må begrunnelsen for forskjellsbehandlingen vurderes. Au pair-rundskrivet sier ikke noe eksplisitt om hvorfor au pairer ikke har lov til å jobbe mer enn 30 timer. Ut fra formålet med ordningen kan det imidlertid trekkes frem noen faktorer.

---

<sup>144</sup> CEDAW art. 3, Chinkin/Freeman (2012) s. 8

<sup>145</sup> CEDAW art. 4

For det første bygger au pair-rundskrivet på den europeiske au pair-traktaten som ble inngått blant annet for å gi au pairer spesiell beskyttelse mot «material and social conditions found in the receiving country».<sup>146</sup> Hva som eksplisitt ligger i disse «materialistiske og sosiale forholdene» nevnes ikke, men det henvises til den Europeiske Sosialtraktaten om økonomiske og sosiale rettigheter som omhandler rettigheter i arbeidsforhold. Det er nærliggende å anta at au pairene først og fremst er ment å beskyttes fra dårlige arbeidsforhold og utnyttelse av sine vertsfamilier. Dette legges derfor til grunn i den videre drøftelsen. Der tilfellet med regelen om maksimal arbeidstid på 30 timer i uken er begrunnet i beskyttelseshensyn, kan det vurderes om forskjellsbehandlingen er ment som et positivt tiltak som etter CEDAW art. 4 «ikke skal anses som en diskriminerende handling».

Det kan spørres om forskjellsbehandling som har til hensikt å fremme likestilling alltid vil være i tråd med CEDAW. Først og fremst er det et krav at forskjellsbehandlingen har til formål å fremme likestilling av kvinner.<sup>147</sup> Videre legges det vekt på at forskjellsbehandlingen må være midlertidig.<sup>148</sup> Med dette siktes det til at:

«[s]uch measures should therefore not be deemed necessary forever, even though the meaning of «temporary» may, in fact, result in the application of such measures for a long period of time. The duration of a temporary special measure should be determined by its functional result in response to a concrete problem and not by a predetermined passage of time. Temporary special measures must be discontinued when their desired results have been achieved and sustained for a period of time».<sup>149</sup>

Dette betyr at forskjellsbehandling i form av positive særtiltak kan ha en lang funksjonstid, men at den må avvikles når det ønskede resultatet er nådd. Medlemslandene må avgi en

---

<sup>146</sup> Au pair-traktatens forord

<sup>147</sup> GR no 25 para 18

<sup>148</sup> CEDAW art. 4

<sup>149</sup> GR no 25 para 20

begrunnelse for valg av et spesifikt tiltak, og forholdet mellom særtiltaket og andre varige tiltak for å avskaffe diskriminering må klarlegges.<sup>150</sup> I tillegg må medlemslandene vurdere utilsiktede bivirkninger av tiltaket og eventuelle grunner til at tiltaket ikke fungerer etter sitt formål.<sup>151</sup> Det følger ikke direkte av CEDAW, eller komiteens generelle anbefaling til CEDAW art. 4 at midlertidige særtiltak må trekkes tilbake hvis hensikten med tiltaket ikke oppnås. Likevel virker det klart av formålet med art. 4, at tiltak som forskjellsbehandling kvinner og menn, og som ikke fremmer likestilling mellom kjønnene, kan anses som diskriminerende etter CEDAW.

Forskjellsbehandling må altså ha til *formål* å fremme likestilling av kvinner, og den må være midlertidig, for at slik forskjellsbehandling skal være i tråd med CEDAW art. 4. Formålet med den europeiske au pair-traktaten er å beskytte au pairene, som hovedsakelig er jenter, og sikre at visse rettigheter i varetatt når de er au pair.<sup>152</sup> Retten til beskyttelse fra vold og mishandling er en slik rettighet.<sup>153</sup> Reglene om arbeidstid kan tolkes som et tiltak for å sikre au pairene beskyttelse fra vold og mishandling, handlinger kvinner i større grad er utsatt for enn menn. Slik beskyttelse kan derfor anses som et tiltak for å sikre kvinner like rettigheter som menn.

Om reglene om arbeidstid i au pair-rundskrivet kan anses som midlertidig er derimot tvilsomt. Reglene for arbeidstid er de samme i dag som de var ved inngåelsen av au pair-traktaten i 1969. Som nevnt under kapittel 7.2 kan «midlertidig» vare lenge, helt frem til det ønskede resultatet er oppnådd. I en nylig avgitt tingrettsdom legges det til grunn at begge de fornærmede au pairene arbeidet langt over tillatt arbeidstid.<sup>154</sup> Tiltalen omhandlet tvangsarbeid, noe dommeren ikke fant tilstrekkelig bevist.<sup>155</sup> Dommeren la i tillegg vekt på

---

<sup>150</sup> GR no 25 para 28

<sup>151</sup> GR no 25 para 33

<sup>152</sup> Au pair-traktatens forord

<sup>153</sup> GR no 19 para 14

<sup>154</sup> Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 s. 10

<sup>155</sup> Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 s. 10

at slike arbeidsforhold var vanlig blant au pairer, og at mellom 10-20 prosent av au pairer opplever å måtte jobbe langt utover tillatt arbeidstid.<sup>156</sup> Dette viser at formålet med tiltaket ikke er oppnådd, og at tiltaket dermed kan sies å være innenfor tidsbegrensningen som ligger i «midlertid». Et annet spørsmål er om tiltaket er egnet til å fremme likestilling mellom kvinner og menn, noe som kan virke tvilsomt ved at tiltaket på den ene side beskytter kvinner fra vold og mishandling, samtidig som tiltaket på den andre side fratar au pairene rettigheter i arbeidslivet.

Formålet er som sagt å beskytte au pairene fra vold og mishandling. Forpliktelsen til å gi slik beskyttelse følger av CEDAW art. 6 som forplikter medlemsstatene til å «bekjempe alle former for handel med kvinner og utnyttelse gjennom prostitusjon»<sup>157</sup>. Om denne bestemmelsen har CEDAW-komiteen uttalt at:

«Poverty and unemployment increase opportunities for trafficking in women. In addition to established forms of trafficking there are new forms of sexual exploitation, such as [...] the recruitment of domestic labour from developing countries to work in developed countries [...]. These practices are incompatible with the equal enjoyment of rights by women and with respect for their rights and dignity. They put women at special risk of violence and abuse».<sup>158</sup>

På den annen side forplikter medlemsstatene å sikre kvinner retten til å jobbe fulltid.<sup>159</sup> Det må derfor vurderes om tiltaket er så nødvendig, og egnet, til å sikre kvinner mot utnyttelse, at tiltaket kan gjennomføres på bekostning av retten til fulltidsarbeid. På en side er det nødvendig å beskytte mennesker fra vold og mishandling. Det kan derimot spørres om en slik beskyttelse av au pairer er et tilfelle av institusjonalisering av en stereotypisk holdning til

---

<sup>156</sup> Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 s. 10

<sup>157</sup> GR no 19 para 14

<sup>158</sup> GR no 19 para 14

<sup>159</sup> CEDAW art. 11(1)(c)

au pairer, den holdningen som tilsier at au pairer er mer sårbare enn andre arbeidere, og dermed har behov for beskyttelse som går utover den beskyttelsen andre arbeidstakere behøver. Slik strukturell diskriminering på bakgrunn av forverrede kjønnsstereotyper vil kunne være konvensjonsstridig etter CEDAW. Dette er forklart nærmere under kapittel 9 om forpliktelsen til å avskaffe strukturell diskriminering. Institusjonalisering av kjønnsstereotyper har vært drøftet i sammenheng med art. 6 og forpliktelsen til å «bekjempe [...]utnyttelse gjennom prostitusjon»:

«The protected woman can ... be discerned in the ambiguous provision requiring the ‘suppression ... of the exploitation of prostitution of women’ (Article 6), which clearly does not recognise the rights of women as workers in the sex industry. Instead it seems to cast all prostitution as ‘exploitation’ and, therefore, all sex workers as needing protection from their ‘exploiters’. Such over-simplification of the complexity of women’s economic decision-making not only denies women agency...»<sup>160</sup>

Samtidig ville det være mulig å sikre kvinner beskyttelse fra utnyttelse med en maksimal arbeidstid som tilsvarer alminnelig ukentlig arbeidstid på 40 timer. På bakgrunn av dette anses tiltaket verken som så nødvendig eller egnet for å sikre au pairer beskyttelse mot vold og mishandling at det kan rettfærdiggjøre å frata au parene rettighetene etter CEDAW art. 11.

For det andre fremgår det av au pair-rundskrivet pkt. 3.2.3 at «[b]egrensningene i forhold til hvilken opprinnelse vertsfamiliene kan ha, er gitt for å sikre au pairinstituttets formål».<sup>161</sup> Au pair-instituttets formål er at «[a]u pairen skal opparbeide seg kunnskap om mottakerlandet».<sup>162</sup> Dette krever at au pairen får tid til å gjøre annet enn å arbeide for verts-

---

<sup>160</sup> Cusack (2013) s. 144

<sup>161</sup> RS 2012-015 pkt. 3.2.3 åttende ledd

<sup>162</sup> RS 2012-015 pkt. 2.2



familien.<sup>163</sup> Selv om det ikke eksplisitt er nevnt, kan dette tyde på at også andre begrensninger som er gitt i rundskrivet er gitt med dette formålet. Forskjellsbehandlingen er da ikke begrunnet i tiltak som fremmer kvinners menneskerettigheter og grunnleggende friheter. Denne typen begrunnelse kan vurderes under pkt 9 om lovlige unntak fra diskrimineringsforbudet ved rettferdiggjøring. I tillegg bør den vurderes her da den hindrer au parene fra å arbeide heltid, en rettighet som er presisert i CEDAW som da er krenket.

En annen side ved å sikre au pair-instituttets formål, er det å sikre at au pair-instituttet ikke brukes til noe annet enn kulturutveksling. Strengt krav til ufaglært arbeidsinnvandring til Norge kan tilsi at au pair-ordningen ikke skal kunne fungere som en form for dette, og at begrensningen i antall timer au parene kan jobbe følger av et slikt innvandringspolitisk syn.

Hva som er formålet med forskjellsbehandlingen er imidlertid ikke avgjørende for vurderingen av om diskriminerende forskjellsbehandling foreligger. Det stilles ikke krav til at forskjellsbehandlingen følger av den diskriminerende forskjellsbehandlingens formål, og at det avgjørende er om handlingen har en diskriminerende virkning. Hvis virkningen er at forskjellsbehandlingen ikke sikrer kvinner «fulle utviklingsmuligheter og fremgang [...] på lik linje med menn», foreligger forskjellsbehandling med negativ innvirkning.<sup>164</sup>

Videre er spørsmålet forskjellsbehandlingen av au parer ved regulering av lønn i pkt. 3.3.7 har en negativ innvirkning. Også her må begrunnelsen for forskjellsbehandlingen vurderes. Au pair-rundskrivet sier ikke noe eksplisitt om hvorfor satsen for lommepenger/lønn så lav som den er. Det kan likevel at den lave lønnen er innført for å verne om formålet med ordningen, og sikre en videreføring av denne, på bakgrunn av RS 2012-015 pkt. 3.2.1.<sup>165</sup> For at au pair-ordningen skal kunne videreføres er det viktig at det ikke blir for dyrt for vertsfami-

---

<sup>163</sup> RS 2012-015 pkt. 2.2

<sup>164</sup> CEDAW art. 3, Chinkin/Freeman (2012) s. 8

<sup>165</sup> RS 2012-015 pkt. 3.2.1 niende ledd

lier å ha en au pair. Ved å heve satsen for lommepenger/lønn kan det spørres om like mange vertsfamilier har mulighet til å ta imot en au pair, og om antallet au pairer som får opphold vil gå ned som en følge av mangel på vertsfamilier. Dersom en økning i beløpet resulterer i at færre familier har mulighet til å være au pairer, kan det spørres om dette ikke vil ha en mer negativ innvirkning på au parene, enn hva det nåværende beløpet har. Det vil av plasshensyn ikke gås nærmere inn på den vurderingen her. Ettersom underbetalingen av au pairer gjør at au pairer økonomisk kommer dårligere ut enn menn, og andre arbeidstakere generelt, anses kravet til negativ innvirkning oppfylt.

## 8 Unntak fra diskrimineringsforbudet

Foreløpig i denne oppgaven er det kommet frem til at au pairer er å som arbeidstakere etter CEDAW art. 11, og at denne gruppen arbeidstakere ikke opplever retten til heltidsstilling eller likelønn etter CEDAW art. 11(1)(c) og (d). Det er kommet frem til at ved å unnta au pairer fra disse rettighetene, foreligger det en forskjellsbehandling av au parene som har en negativ virkning, jf. art. 1. Denne forskjellsbehandlingen utgjør diskriminering, som Norge som medlemsland er forpliktet til å selv avstå fra, i dette tilfellet særlig jf. art. 2(1)(d) og (f). Spørsmålet er dermed om det foreligger unntak fra diskrimineringsforbudet i CEDAW, slik at Norge som medlemsland likevel ikke bryter forpliktelsen til å sikre kvinner vern mot diskriminering i den rettslige reguleringen av au pair-ordningen.

CEDAW har ingen unntaksbestemmelse, sett bort fra unntaket for midlertidige særtiltak med hensikt å fremme likestilling, jf. art. 4. I følge diskrimineringsdefinisjonen i CEDAW art. 1 omfatter «diskriminering av kvinner», *enhver* forskjellsbehandling, utestengning eller begrensning» [min utheving]. Den «vanlige forståelsen»<sup>166</sup> av begrepet «enhver» er at det ikke finnes unntak. Sett i sammenheng med bestemmelsens formål, kan dette virke som den riktige konklusjonen.<sup>167</sup>

---

<sup>166</sup> Wien-konvensjonen art. 31 nr. 1

<sup>167</sup> Wien-konvensjonen art. 31 nr. 1

Andre forbud mot diskriminering, som for eksempel den europeiske menneskerettskonvensjonen (EMK) art. 14, oppstiller unntak fra diskrimineringsforbudet der forskjellsbehandlingen kan rettferdiggjøres. Den Europeiske Menneskerettsdomstolen (EMD) har uttalt at:

«[...] was to be regarded as discriminatory only if it had no objective and reasonable justification, in other words, if the rule in question did not pursue a legitimate aim or if there was no reasonable relationship of proportionality between the means employed and the aim sought to be realized».<sup>168</sup>

En lignende uttalelse er ikke gitt av CEDAW-komiteen. Som i CEDAW, er det i EMK ikke gitt inntrykk at unntak fra diskrimineringsforbudet. Likevel er EMD tydelige på at et slikt unntak har blitt utarbeidet gjennom rettspraksis, hvor det må foreligge ulik behandling av personer i samme situasjon for at diskriminering foreligger, og at slik ulik behandling er diskriminerende dersom den ikke kan rettferdiggjøres som objektiv og fornuftig.<sup>169</sup> Dette betyr at unntak fra diskrimineringsforbudet i EMK likevel gjelder selv om det ikke fremgår av konvensjonsteksten. Det må merkes at CEDAW og EMK ikke har det samme formålet. Mens formålet til CEDAW er å avskaffe all kvinnediskriminering, er formålet til EMK å sikre respekt for menneskerettighetene.<sup>170</sup> Formålet til CEDAW kan tyde på at konvensjonen ikke godtar unntak fra diskrimineringsforbudet, selv om forskjellsbehandlingen kan rettferdiggjøres.

Om "[k]vinnekonvensjonens betydning for det alminnelige kjønnsdiskrimineringsvern" skriver Anne Hellum imidlertid følgende:

---

<sup>168</sup> X and others vs. Austrias. 10

<sup>169</sup> X and others vs. Austria

<sup>170</sup> EMK art.1

”Ikke all forskjellsbehandling utgjør diskriminering etter kvinnekonvensjonen. Forskjellsbehandling som har et objektivt formål, er rimelig og proporsjonalt rammes i tråd med den menneskerettslige diskrimineringslære ikke av diskrimineringsforbudet... Hvorvidt en virksomhet med rimelighet kan forventes å tilpasse sine kleskoder til religiøse skikker er [...] et komplisert og sammensatt spørsmål som beror på avveiningen av en rekke faktorer... I Oslo Plaza-saken fant Klagenemda for likestilling at det ikke var urimelig å kreve at hotellets uniformkrav ble utformet i tråd med muslimske kvinners ønske om å dekke hodet [...] Det danske varehuset Føtex fikk medhold i at et forbud mot bruk av hodeplagg var saklig og med rimelighet kunne begrunnes i virksomhetens ønske om å framstå som religiøst nøytralt overfor kundene.”<sup>171</sup>

Ut fra dette må det kunne konkluderes med at forskjellsbehandling som har et objektivt formål, er rimelig og proporsjonalt, i tråd med den menneskerettslige diskrimineringslære, ikke rammes av diskrimineringsforbudet i CEDAW.

Det er ikke all forskjellsbehandling som utgjør diskriminering etter CEDAW. Unntatt fra diskrimineringsforbudet er forskjellsbehandling som har et objektivt formål, og som er rimelig og proporsjonalt.<sup>172</sup> Det avgjørende er om forskjellsbehandlingen er saklig begrunnet, en vurdering som foretas i tre trinn:<sup>173</sup>

Den retlige argumentation skal følge en model i tre trinn: 1) Redegørelse for det retlige grundlag og det legitime formål 2) Påvisning af nødvendigheden av at diskriminere for å opná dette formål 3) Opfyldelse af en proportionalitetsvurdering, hvor-

---

<sup>171</sup> Hellum (2008a) s. 66

<sup>172</sup> Hellum (2008a) s. 66

<sup>173</sup> Ketscher (2008) s. 44

etter det er et rimeligt forhold mellem forskjellsbehandlingen og det mål man ønsker at opnå, herunder at midlet er egnet til at virkeliggjøre det lovlige formål»<sup>174</sup>.

Som nevnt under kapittel 7.2 fremgår det av au pair-rundskrivet pkt. 3.2.3 at begrensninger som følger av bestemmelsen skyldes ønsket om å ivareta au pair-instituttets formål. Under kapittel 7.2 i denne oppgaven anses det som sannsynlig at den samme begrunnelsen gjelder for begrensninger både i arbeidstid og for lønn. Spørsmålet er om ivaretagelse av au pair-instituttets formål er en legitim grunn til forskjellsbehandling, om begrensningene er nødvendige for å oppnå formålet og om begrensningene er både rimelige og egnede. Ved rimelighetsvurdering er det avgjørende hvilken betydning begrensningene får for de utsatte, i dette tilfellet au parene. Det følger av au pair-rundskrivet pkt. 2.2 at ordningen skal

«ha et utdanningsmessig og et kulturelt formål [...]. Videre skal au parens arbeidsdag være begrenset, og au paren skal gis mulighet til å delta på norskopplæring og i fritidsaktiviteter [...]. Det er hele tiden au parens mulighet til å få utvidet sin kunnskap om norsk språk, kultur og samfunn som er det sentrale. Vertsfamiliens behov for hjelp i hjemmet eller ønske om språkopplæring av sine barn eller lignende, spiller en underordnet rolle».

Det fremstår som rimelig at arbeidstiden er begrenset for at au paren skal ha tid til å «delta på norskopplæring og i fritidsaktiviteter».<sup>175</sup> I tillegg til at en slik begrensning er egnet til å gi au paren mer tid til kulturutveksling, kan den også anses som nødvendig. Grunnen til dette er at det ofte foreligger et skjevt maktforhold mellom au parer og vertsfamilier, hvor «au paren oppfatter at hun ikke har noe reelt valg, men må bli i vertsfamilien og arbeide mer enn kontrakten tilsier. JURK hører stadig om tilfeller der au paren trues med utkastelse og dermed tap av oppholdstillatelse dersom hun ikke gjør som vertsfamilien sier».<sup>176</sup>

---

<sup>174</sup> Ketscher (2008) s. 45

<sup>175</sup> RS 2012-015 pkt. 2.2

<sup>176</sup> JURK rapport s. 16

Dette viser at det finnes tilfeller hvor au pairen behøver en beskyttelse mot utnyttelse av vertsfamilien.

Som nevnt under kapittel 2 viser forskning på praktiseringen av den danske au pair-ordningen at noen au pairer jobber mer enn 30 timer i uken, mens andre arbeider mindre.<sup>177</sup> Dette tyder på at maksimumsgrensen for arbeidstid ikke i alle tilfeller fungerer etter sin hensikt.

Det avgjørende spørsmålet er om begrensningene i arbeidstid og lønn er rimelige tiltak for å ivareta au pair-instituttets formål. Som nevnt innledningsvis i kapittel 2 har au pair-ordningen i dag ”blitt et spørsmål om arbeidsmigrasjon fra fattige til rike land.”<sup>178</sup> De filippinske au parene, som i gjør utgjorde 83,5 prosent av alle au parene som da befant seg i Norge, kommer i all hovedsak til Norge for å arbeide:

«The continuously growing number of au pairs from the Philippines draws attention to an increasing trend among au pairs to focus on au pairing as work [...]. What they bring with them are not only different strategies and motivations compared to the expectations of European youth which the scheme was originally intended for; they also arrive with a different concept of what the relationship between au pair and employer should be. As far as they are concerned, they have applied for a work permit and signed contract of employment”.<sup>179</sup>

Spørsmålet er om det er rimelig i forhold til au pairer å nekte deres rett til heltidsstilling og lik lønn for arbeid av lik verdi, for å sikre au pair-instituttets formål. Omformulert er spørsmålet: Hva veier tyngst? Norske myndigheters rett til å selv sette grenser for ulike oppholdstillatelser, eller au parenes rettigheter etter CEDAW art. 11?

---

<sup>177</sup> SFI rapport 13:02 s. 122 flg.

<sup>178</sup> Isaksen (2009)

<sup>179</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 71

Om innvandringspolitiske hensyn sett i forhold til menneskerettigheter har CEDAW-komiteen uttalt følgende:

«While States are entitled to control their borders and regulate migration, they must do so in full compliance with their obligations as parties to the human rights treaties they have ratified or acceded to. That includes the promotion of safe migration procedures and the obligation to respect, protect and fulfil the human rights of women throughout the migration cycle. Those obligations must be undertaken in recognition of the social and economic contributions of women migrant workers [...], including through caregiving and domestic work”.<sup>180</sup>

Kvinnelige arbeidsmigranter, som er i lavlønnet arbeid og som ikke har opphold som gir grunnlag for permanent opphold eller statsborgerskap skal dermed sikres «the same rights and protection that are extended to all workers in the country [...]. In particular they should ensure that occupations dominated by women migrant workers, such as domestic work [...], are protected by labour laws, including wage and hour regulations”.<sup>181</sup> Dette gjelder også der kvinnene er i yrker som ikke er omfattet av det enkelte lands arbeidsdefinisjon. Dette betyr at begrensninger i innvandrerstus og arbeidsdefinisjonen ikke rettferdiggjør unntak fra rettighetene som følger av CEDAW art. 11, og diskriminering som følger av at disse rettighetene ikke er ivaretatt.

## 9 CEDAW art. 5a

Et individuelt vern mot diskriminering er ikke tilstrekkelig for å sikre faktisk likestilling.<sup>182</sup> CEDAW forplikter derfor medlemsstatene til å identifisere og rette opp eksisterende ulik-

---

<sup>180</sup> GR no 26 para 3

<sup>181</sup> Gr no 26 para 26 (b)

<sup>182</sup> Hellum (2008b) s. 377

heter mellom kjønnene som resulterer i direkte eller indirekte diskriminering. Innsatsen som gjøres for å avskaffe direkte og indirekte diskriminering av kvinner vil ha en begrenset betydning hvis det ikke i tillegg iverksettes tiltak for å endre strukturell ulikhet.<sup>183</sup>

Forpliktelsen følger av CEDAW art. 5a som sier at medlemslandene skal ”treffe alle tiltak som er nødvendige for å endre menns og kvinners sosiale og kulturelle adferdsmønstre, med sikte på å avskaffe fordommer [...] som bygger på stereotypiske manns- og kvinneroller, eller på forestillingen om at et av kjønnene er det andre underlegent eller overlegent”. Tiltak som særlig er viktige for å avskaffe strukturell diskriminering er midlertidige særtiltak som er gjennomgått under kapittel 7.2. Det er ikke meningen at alle kjønnsstereotyper skal avskaffes.<sup>184</sup> Det som skal avskaffes er skadelige stereotyper, altså stereotyper som rammer kvinner negativt.<sup>185</sup> Hva situasjonen vil være der en stereotyp støttes av statistikk er fremdeles uklar.<sup>186</sup>

I kapittel 5.1 om interseksjonalitet fremgår det at norske kvinnelige arbeidstakere i snitt tjener mindre enn menn, men at det samtidig er en betraktelig forskjell mellom lønnsnivået til kvinnelige arbeidstakere og au pairer.<sup>187</sup> Myndighetene har i flere år hatt fokus på å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, et fokus som blant annet er fremhevet i Norges siste periodiske rapport til CEDAW-komiteen. I denne rapporten fremgår det at «[t]he Government plans to submit a white paper on equal pay with a long-term strategy to meet the objective of equal pay».<sup>188</sup> Videre har det vært fokus på det faktum at kvinner jobber mer deltid enn menn, en tradisjon norske myndigheter også har jobbet med å snu.<sup>189</sup> Arbeidet har gitt gode resultater og det har vært en reduksjon i antall kvinner som jobber

---

<sup>183</sup> S. Cusack (2013) s. 134 [min oversettelse]

<sup>184</sup> S. Cusack (2013) s. 128

<sup>185</sup> S. Cusack (2013) s. 128

<sup>186</sup> S. Cusack (2013) s. 155

<sup>187</sup> CEDAW/C/NOR/7 para 2.5.4

<sup>188</sup> CEDAW/C/NOR/8 para 24

<sup>189</sup> CEDAW/C/NOR/8 para 25



deltid.<sup>190</sup> I tillegg til at det er et stort fokus på likestilling av kvinner som sådan i arbeidslivet, er det også rettet fokus på innvandrerkvinneres deltakelse i arbeidslivet, hvor økonomisk likestilling av innvandrerkvinner skal prioriteres.<sup>191</sup> Også her er au pairene utelatt.

Au pairer er utelatt fra dette fokuset, og det kan stilles spørsmål ved hvorfor. Dersom utelattelsen bygger på stereotypiske holdninger til denne gruppen kvinner, er spørsmålet om CEDAW art. 5a også forplikter Norge som medlemsstat til å avskaffe disse holdningene. Med stereotypiske holdninger siktes det her særlig til au pair-rundskrivets bestemmelser om maksimal arbeidstid på 30 timer i uken, og denne bestemmelsen antakelige begrunnelse i au parenes særskilte beskyttelsesbehov, som nevnt under kapittel 7.2. At au pairer er utelatt fra arbeidet med å sikre kvinner likestilling i arbeidet er ikke bare interessant på grunn av norske myndigheters generelle fokus på dette, men fordi CEDAW-komiteen ikke har kommentert fraværet i sine konkluderende observasjoner til Norge. En årsak til dette kan imidlertid være at norske myndigheter eller høringsinstanser ikke har belyst problemstillinger for CEDAW-komiteen. En slik holdning overfor au pairene virker bekreftende til at au pairer ikke bare diskrimineres på bakgrunn av kjønn, men også på bakgrunn av andre faktorer.

Det som særlig skiller au pairer fra andre arbeidstakere er det faktum at au pair-rundskrivet utelukkende gjelder for mennesker fra utenfor EU- og EFTA-landene.<sup>192</sup> Av disse menneskene er 83,5 prosent filippinske statsborgere. Om au pairer fra Filippinene har det vært uttalt at de er sårbare på grunn av sin status som migranter, og ikke har kjennskap til norsk språk og samfunn.<sup>193</sup> I tillegg er de økonomisk avhengig av arbeid som au pair.<sup>194</sup> Slike

---

<sup>190</sup> CEDAW/C/NOR/8 para 24

<sup>191</sup> CEDAW/C/NOR/8 para 23

<sup>192</sup> RS 2012-015 pkt. 1

<sup>193</sup> Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 s. 5

<sup>194</sup> Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 s. 5

antakelser om filippinske kvinner kan anses som skadelige stereotyper på et sammensatt grunnlag, som også kalles forverret stereotypisering.<sup>195</sup>

Et andre eksempel på et stereotypisk syn på filippinske kvinner er at de er hardtarbeidende og diskret.<sup>196</sup> Mange vertsfamilier velger kvinner fra Filippinene fordi de i tillegg antas å være lydige og ydmyke.<sup>197</sup> Et generaliserende syn på karakteristikk som følge av nasjonalitet har vært uttrykket av en vertsfar som uttalte at ”hvis du velger en filippiner får du en god rengjør, hvis du velger en øst-europeer får du en person som vet hvordan hun skal se etter barnet ditt ordentlig”.<sup>198</sup> På bakgrunn av dette kan også nasjonalitet anses som en tilleggsfaktor til det sammensatte diskrimineringsgrunnlaget som foreligger ved forskjellsbehandling av au pairer. Forskning på den norske au pair-ordningen viser også at filippinske au pairer anser satsen for lommepenger/lønn som «very good, compared to what they could achieve in Asia».<sup>199</sup> Denne holdningen hos au parene påvirker mest sannsynlig holdningen nordmenn har til lønnsnivået for au pairer: «Host families might think that for them being an au pair in Norway is «like a holiday» with «easy money»».<sup>200</sup> Slike antakelser kan skape forverrede stereotypiske holdninger om at kvinner fra Filippinene kan underbetales.

Det har vært lite fokus på forverret stereotypisering av visse grupper kvinner i CEDAW-komiteens generelle anbefalinger, men komiteen har uttalt at «[t]he Committee remains concerned about the persistence of gender-role stereotypes, in particular about immigrant women” i en konkluderende rapport til Nederland.<sup>201</sup> På bakgrunn av forverret stereotypisering har komiteen anbefalt å «strengthen its efforts to eliminate stereotypical images and attitudes regarding the roles of women and men [...]». This should include developing addi-

---

<sup>195</sup> S. Cusack (2013) s. 133.

<sup>196</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 72

<sup>197</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 58

<sup>198</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 58 [min oversettelse]

<sup>199</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 72

<sup>200</sup> FAFO-rapport 2009:29 s. 72

<sup>201</sup> CEDAW/C/NLD/CO/5 para 24 og Cusack (2013) s. 143

tional programmes to address gender stereotypes related to discrimination on other grounds».<sup>202</sup> Dette betyr at CEDAW art. 5a også forplikter medlemsstatene til å avskaffe forverret stereotypisering.

## 10 Konklusjon

I denne oppgaven er det gjort rede for au pair-rundskrivets regler om arbeidstid og lønnpenger/lønn, og at au pairer etter disse reglene er underbetalt og underlagt tvungen deltid. Begrunnelsen for dette anses å være det faktum at au pair-ordningen ikke er et ansettelsesforhold og at au pairer ikke er arbeidstakere.

Etter en drøftelse av arbeidstakerbegrepet i CEDAW, sett i lys av CEDAW-komiteens generelle anbefaling om kvinnelige arbeidsmigranter, fremstår det imidlertid som formålstjenlig at au pairer er arbeidstakere. At au pairer er ekskludert fra arbeidstakerbegrepet tyder på at skadelige stereotypiske holdningen til at kvinnearbeid ikke er arbeid fremdeles er gjeldende. Slike stereotypiske holdninger er norske myndigheter forpliktet til å avskaffe etter CEDAW art.5a.

Fordi et solid flertall av au pairer er kvinner, og dette er en konsekvens av kjønnsstereotypisk arbeidsfordeling, anses diskrimineringsgrunnlaget for å være kjønn. Årsakssammenhengen er indirekte fordi au pair-rundskrivet er kjønnsnøytralt. I tillegg til kjønn, er det flere andre medvirkende faktorer til at au pairer diskrimineres. Status som migrant er en av disse, en status som forsterket au parenes sårbarhet, slik at diskrimineringsgrunnlaget bygger på interseksjonalitet.

Ved vurdering av retten til heltidsstilling og likelønn etter CEDAW art. 11(1)(c) og (d) er konklusjonen at norske myndigheter plikter å sikre au pairer denne retten, en forpliktelse som ikke er oppfylt. Dette medfører diskriminering etter CEDAW art. 11, jf art 1, fordi

---

<sup>202</sup> CEDAW/C/NLD/CO/5 para 25

unnlatelsen av å sikre au pairer disse rettighetene medfører en forskjellsbehandling med negativ innvirkning som ikke kan unntas fra diskrimineringsforbudet.

Ettersom au pairer må være er å anse som arbeidstakere, anbefales det at norske myndigheter inkluderer denne gruppen i arbeidstakerbegrepet. Dette kan sikre au pairer en bedre rettssikkerhet ved at de da kan inntas i arbeidsrettslig lovgivning som blant annet sikrer gode og trygge arbeidsvilkår. Forpliktelsen til å gjennomføre dette følger blant annet av CEDAW art. 11(1)(c). Videre bør norske myndigheter vurdere å inkludere denne gruppen i arbeidstakerbegrepet som et tiltak for å avskaffe den skadelige stereotypiske holdningen om at kvinnearbeid ikke er arbeid.

Når det gjelder regulering av arbeidstid og lønn, er dette spørsmålet komplekst. Ved å heve satsene for lønn kan resultatet bli at færre vertsfamilier har råd til å ha en au pair. En slik konsekvens rammer au pairer hardt da de mister sitt arbeidsgrunnlag. Et forslag er at satsen for lønn holdes på dagens nivå, samtidig som arbeidstiden reduseres. Da vil timelønnen øke. Et negativt resultat av dette er at redusert arbeidstid ikke støtter au parenes rett til heltidsstilling. Dette kan derimot sikres ved at lønn holdes på samme nivå og arbeidstiden reduseres, mens det tillates avtaler som går utover dette hvor au pairen kan påta seg ekstra arbeid mot ekstra timebetaling. En slik løsning strider mot formålet med au pair-ordningen. I den sammenheng er det nødvendig å innse at formålet med au pair-ordningen i stor grad heller ikke opprettholdes med dagens regler. Med en mer fleksibel løsning vil au pair-ordningen kunne fungere etter sitt formål, samtidig som de vertsfamiliene og au parene som ønsker det tillates å avtale et arbeidsgiver-arbeidstakerforhold.





## **11 Litteraturliste**

### **Norske lovtekster**

Menneskerettsloven	1999, Lov om styrking av menneskerettighe- tenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) av 21.05.1999 nr. 30.
Arbeidsmiljøloven	2005, Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stil- lingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17.06.2005 nr. 62.
Utlendingsloven	2008, Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsloven) av 15.05.2008 nr. 35.
Utlendingsforskriften	2009, Forskrift om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (utlendingsforskriften) av 15.10.2009 nr. 1286.
Forskrift om tariffavtale, renholdsbedrifter	2013, Forskrift om allmenngjøring av tariffav- tale for renholdsbedrifter av 23.05.2013 nr. 530.

### **Traktater**

Likelønnskonvensjonen	The International Labour Organization Con- vention concerning Equal Remuneration fo Men and Women Workers for Work of Equal Value, Geneve, 29. juni 1951.
EMK	Den europeiske menneskerettskonvensjonen, Roma, 4. nov. 1953.
Wien-konvensjonen	Wien-konvensjonen om traktattolkning, Wien 23. mai 1969.

Au pair-traktaten	European Agreement on «au pair» Placement, Strasbourg, 24. nov. 1969
SP	Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, 23. mars 1976.
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, 18. des. 1979.
Tilleggsprotokoll til CEDAW art. 2	Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 6. okt. 1999.

### **Generelle anbefalinger fra CEDAW-komiteen**

GR no 13	General recommendation No 13, Equal Remuneration for work of equal value, 1989.
GR no 19	General recommendation No 19, Violence against women, 1992.
GR no 25	General recommendation No 25, Temporary special measures, 2004.
GR no 26	General recommendation No 26, Women migrant workers, 2008.
GR no 28	General recommendation No 28, The Core Obligations of States Parties under Article 2, 2010.

### **Bøker**

Høstmælingen (2003)	Høstmælingen, Njål. <i>Internasjonale menneskerettigheter</i> . 3. opplag. Universitetsforlaget, 2006.
---------------------	--



Aune (2008) s. 243

Aune, Helga. *Deltids- og midlertidig ansattes diskrimineringsvern*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Universitetsforlaget, 2008, s. 239-265.

Hellum (2008a) s. 66

Hellum, Anne. *Kvinnekonvensjonens betydning for det alminnelige kjønnsdiskrimineringsvern*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Universitetsforlaget, 2008, s. 58-92

Hellum (2008b)

Hellum, Anne. *Mot et strukturelt diskrimineringsvern*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Universitetsforlaget, 2008, s. 377-406

Brækhus (2008)

Brækhus, Hege. *Likelønn*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Universitetsforlaget, 2008, s. 213-239.

Ketscher (2008)

Ketscher, Kirsten. *Diskrimineringsforbud – Nogle generelle overvejelser*. I: Diskriminerings- og likestillingsrett. Universitetsforlaget, 2008, s.33-58.

Chinkin (2012)

Chinkin, Christine. *Article 3*. I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary. Oxford University Press, 2012, s.101-123.

Byrnes (2012a)

Byrnes, Andrew. *Article 1. I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary*. Oxford University Press, 2012, s. 51-71.

Byrnes (2012b)

Byrnes, Andrew. *Article 2. I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary*. Oxford University Press, 2012, s. 71-101.

Raday (2012)

Raday, Frances. *Article 11. I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary*. Oxford University Press, 2012, s. 279-311.

Holtmaat (2012)

Holtmaat, Ricky. *Article 5. . I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary*. Oxford University Press, 2012, s. 141-169.

Chinkin/Freeman (2012)

Chinkin, Christine & Freeman, Marsha. *Introduction. I: The UN Convention of the elimination of all forms of discrimination against women – a commentary*. Oxford University Press, 2012, s. 1-35.

Cusack (2013)

Cusack, Simone. *The CEDAW as a legal framework for transnational discourses on gender stereotyping. I: Women's Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law*. Cambridge University Press, 2013, s. 124-157.

## Rapporter

CEDAW/C/NOR/5

CEDAW-komiteen. Statusrapport fra Norge nr. 5. 2000.  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN)

CEDAW/C/NOR/6

CEDAW-komiteen. Statusrapport fra Norge nr. 6. 2002.  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN)

CEDAW/C/NOR/7

CEDAW-komiteen. Statusrapport fra Norge nr. 7. 2007.  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN)

CEDAW/C/NOR/8

CEDAW-komiteen. Statusrapport fra Norge nr. 7. 2010.  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN)

CEDAW/C/NOR/CO/7

CEDAW-komiteen. Konkluderende observasjoner til statusrapport fra Norge nr. 7. 2007.  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyEx-ternal/Countries.aspx?CountryCode=NOR&Lang=EN)

FN rapport 2008

FN. The Millennium Development Goals report. 2008.

[http://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/newsroom/mdg%20reports/MDG\\_Report\\_2008\\_ENGLISH.pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/newsroom/mdg%20reports/MDG_Report_2008_ENGLISH.pdf)

FAFO-rapport 2009:29

FAFO. On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme. 2009:29

JURK rapport 2013 nr. 70

JURK. Au pairer i Norge – Rettigheter og rettighetsinformasjon. 2013 nr. 70.

SFI rapport 13:02

Det nationale forskningscenter for velfærd. Den danske au pair-ordning. 2013 nr.2.

UDI årsrapport (2011)

Utlendingsdirektoratet. Årsrapport, 2011.  
<http://www.udi.no/arsrapport2011/Statistikk/Ta-bell-4-Utdanningstillatelser-etter-statsborgerskap-og-type-tillatelse-2011/>

UDI årsrapport (2012)

Utlendingsdirektoratet. Årsrapport, 2012.  
<http://www.udi.no/arsrapport2012/Statistikk/Ta-bell-4-Utdanningstillatelser-etter-statsborgerskap-og-type-tillatelse-2012/>

## Artikler

Isaksen (2009)

Isaksen, Lise Widding. *Hushjelper uten rettigheter* I: Bergens Tidende 2. November 2009, <http://www.bt.no/kronikk/Globale-hushjelper-uten-rettigheter-1937222.html#.UmUX2RaTDx4>

Isaksen (2012)

Isaksen, Lise Widding. *Europas nye hushjelper* I: Bergens Tidende 11. August 2012,

<http://blogg.bt.no/preik/2012/08/11/europas-nye-hushjelper/#.UmUZPBaTDx4>

Aune/Jakhelln (2013)

Aune, Helga og Jakhelln, Henning. *Betenkning om au-pairenes arbeidsrettslige stilling – krav på lønn for utført arbeid*. 8. mars 2013. <http://jurk.no/>

### **Avgjørelser**

Nguyen vs. The Netherlands

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Thirty-sixth session, Communication No 3/2004, 7-25. aug. 2006

Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013

Oslo tingretts dom av 4. nov. 2013 (13-063097MED-OTIR/04)

Case of X and others vs. Austria

The European Court of Human Rights, Strasbourg, 29. feb. 2013

### **Lovforarbeider**

Ot.prp.nr.93 (2008-2009)

*Om endringer i menneskerettsloven mv. (inkorporering av kvinnekvalifikasjonskonvensjonen)*

Innst. 459 L (2012-2013)

*Om endringer i utlendingsloven (misbruk av aupairordningen mv.)*

Prop. 154 L (2012-2013)

*Om endringer i utlendingsloven (misbruk av aupairordningen mv.)*

### **Nettsider**

Utlendingsdirektoratet (2012)	Utlendingsdirektoratet. <i>RS 2012-015</i> (2012). <a href="https://www.udiregelverk.no/no/rettskilder/udirundskriv/rs-2012-015/rs-2012-015v/">https://www.udiregelverk.no/no/rettskilder/udirundskriv/rs-2012-015/rs-2012-015v/</a>
Skatteetaten (2013)	Skatteetaten. <i>Tabeller og satser</i> (2013) <a href="http://www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/kost-og-losji/">www.skatteetaten.no/no/Tabeller-og-satser/kost-og-losji/</a>
Statistisk sentralbyrå (2013)	Statistisk sentralbyrå. <i>Arbeidskraftundersøkelsen</i> (2013). <a href="http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2013-10-30?fane=tabell&amp;sort=nummer&amp;tabell=145917">http://ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2013-10-30?fane=tabell&amp;sort=nummer&amp;tabell=145917</a>
Statistisk sentralbyrå (2012)	Statistisk sentralbyrå. <i>Arbeidskraftundersøkelsen</i> . (2012) <a href="https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveelections.asp">https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveelections.asp</a>
Utlendingsdirektoratet (2013a)	Utlendingsdirektoratet. <i>Au paires rettigheter</i> (2013). <a href="http://www.udi.no/Sentrale-tema/Studier/Au-pair/">http://www.udi.no/Sentrale-tema/Studier/Au-pair/</a>
Utlendingsdirektoratet (2013b)	Utlendingsdirektoratet. <i>Om UDI</i> (2013). <a href="http://www.udi.no/Om-UDI/">http://www.udi.no/Om-UDI/</a>
Utlendingsdirektoratet (2013c)	Utlendingsdirektoratet. <i>Om UDI. Utlendingsforvaltninga</i> (2013). <a href="http://www.udi.no/Om-UDI/Utlendingsforvaltninga/">http://www.udi.no/Om-UDI/Utlendingsforvaltninga/</a>

Arbeidsdepartementet (2013)

Arbeidsdepartementet. RS AI-2/2010.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/rundskriv/2010/ai-22010-instruks-om-bruk-av-utlendingsl.html?id=614120>

Arbeidstilsynet (2013)

Arbeidstilsynet. *Minstelønn – allmenngjøring av tariffavtaler* (2013).

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=90849#Hvem>

Nav (2013)

Arbeids- og velferdsetaten. *Livsoppholdssatser som brukes av Innkrevingssentralen* (2013).

<https://www.nav.no/Familie/Barnebidrag/Satser/Livsopphold>

### **Personlig meddelelse**

Helene Sandal, Enhet for statistikk og analyse, E-post, 21.oktober 2013.

